



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Työhyvinvoinnin kehittäminen Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin psykiatrisia potilaita vastaanottavalla ja hoitavalla osastolla

Perälä, Petra  
Sandelin, Tuuli

2017 Laurea





**LAUREA**

AMMATTIKORKEAKOULU

Laurea-ammattikorkeakoulu

*Yhdessä enemmän*

Työhyvinvoinnin kehittäminen Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin psykiatrisia potilaita vastaanottavalla ja hoitavalla osastolla

Perälä, Petra  
Sandelin, Tuuli  
Sairaanhoitajakoulutus  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu, 2017

Petra Perälä ja Tuuli Sandelin

**Työhyvinvoinnin kehittäminen Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin psykiatrisia potilaita vastaanottavalla ja hoitavalla osastolla**

Vuosi 2017

Sivumäärä 49

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa hoitohenkilöstön työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyössä tutkittiin erään HUS:n psykiatrian vastaanotto-osaston työhyvinvointia hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Tarkoituksena oli saada osallistujien omia kokemuksia heidän itsensä ja työyhteisön työhyvinvoinnista sekä koota ehdotuksia ja toiveita työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittämiseksi. Tuloksia voidaan käyttää tutkitun osaston työhyvinvoinnin edelleen kehittämisessä.

Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina olivat työhyvinvointi psykiatrisessa hoitotyössä ja työhyvinvoinnin eri osa-alueet: fyysinen-, psyykinen- ja sosiaalinen työhyvinvointi, johtaminen sekä työnohjaus psykiatrisessa hoitotyössä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja haastattelukysymykset ryhmiteltiin teemoittain. Teemoina käytettiin teoriassa käsiteltyjä työhyvinvoinnin osa-alueita ja käsitteitä. Haastattelut analysoitiin käyttäen sisällönanalyysiä.

Tutkimustulosten perusteella, työntekijät pitivät yleistä työhyvinvoinnintilaansa varsin hyvänä. Haastatelluilla oli hyvin erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tuloksista nousi suurimpana yksittäisenä positiivisena työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä osaston lähiesimies ja hänen vaikutuksensa koko työyhteisöön. Aiemmat kuormitusta aiheuttaneet organisaatiomuutokset ja suunnitellut tulevat muutokset aiheuttivat huolta tulevasta ja tähän liittyen toivottiin organisaatiotasolta hyvää viestintää ja parempaa muutosjohtamista. Lähijohtamisen tila koettiin yksimielisesti niin hyvänä, että kehitysehdotukset olivat vähäisiä ja yksittäisiä.

Päättelimme tulosten perusteella, että työhyvinvoinnin ollessa hyvällä mallilla osastolla, on uuden tulevan muutoksen suunnittelu ja toteutus mahdollista toteuttaa onnistuneesti, jos organisaation johto ottaa asiakseen hyvän muutosjohtamisen periaatteiden noudattamisen alusta asti.

Asiasanat: työhyvinvointi, johtaminen, muutosjohtaminen, psykiatrinen hoitotyö

Petra Perälä and Tuuli Sandelin

**The development of well-being at work from the perspective of the psychiatry department personnel within the Hospital District of Helsinki and Uusimaa**

Year	2017	Pages	49
------	------	-------	----

---

The aim of this thesis was to identify the well-being of the nursing staff and the factors affecting it. The thesis examined the well-being from the perspective of the psychiatry department personnel in the HUS. The aim was to get participants own experiences in the workplace of well-being at work and to gather suggestions and wishes for the development of occupational health and management. The results can be used in the further development of the department's well-being at work.

The thesis theoretical starting points were in the psychiatric nursing and occupational health and safety in the workplace, in various areas including; physical, psychological, and social well-being at work, the management and the control of psychiatric nursing. The research method used was the qualitative method. Collection of material was used as the theme of the interview and the interview questions were grouped by theme. The theme used was some of the areas of well-being discussed in the theory and concepts. The interviews were analyzed using content analysis.

On the basis of the results of the study, the overall status of the well-being of the workers in the workplace, is quite good. The interviewees had a great variety of experiences and views on the factors affecting the well-being at work. From the results what arose as the main positive factor, was the immediate supervisor and her effect on the whole work community. The previous situation had resulted in organizational changes and the planned future changes caused concern for the future, and in this context, it was hoped that in the organization level, there would be better communication and better change management. Immediate leadership status was unanimously so good, that the development proposals were minor and individual.

Furthermore, on the basis of the results, the well-being in the workplace, is well under way in the department, and the design and implementation of new change is possible to carry out successfully if the organization's management takes it upon themselves to follow the principles of good change management.

Keywords: well-being at work, leadership, change management, psychiatric nursing

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Työhyvinvointi psykiatrisessa hoitotyössä .....	7
2.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet .....	9
2.1.1	Fyysinen työhyvinvointi .....	9
2.1.2	Psyykkinen työhyvinvointi .....	9
2.1.3	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	10
2.2	Aiemmat tutkimukset .....	11
3	Johtaminen .....	12
3.1	Johtamisen vaikuttavuus työhyvinvointiin .....	12
3.2	Muutosjohtaminen .....	13
4	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	15
5	Tutkimusmenetelmät .....	15
5.1	Aineiston keruu .....	16
5.2	Aineiston analyysi.....	18
6	Tulokset.....	18
6.1	Taustatiedot.....	18
6.2	Työntekijöiden määritelmä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä .....	19
6.3	Työntekijän omat kokemukset työhyvinvoinnista .....	24
6.4	Työhyvinvoinnin kehittämistoiveet ja -ehdotukset.....	32
7	Päätelmät.....	37
8	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	41
	Lähteet .....	42
	Kuviot.. .....	44
	Taulukot .....	45
	Liitteet.....	46

## 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä selvitämme työhyvinvoinnin tilaa eräällä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin psykiatrisia potilaita vastaanottavalla ja hoitavalla osastolla. Keskimääräinen hoitoaika osastolla on noin 14 vuorokautta. Toimeksianto työhön tuli osaston lähiesimieheltä, osastonhoitajalta. Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset olivat nousseet osastolla esille jo 2015 kehityskeskusteluissa ja TYHY päivässä, jossa sen kehittäminen nostettiin yhdeksi vuoden 2016 tavoitteeksi. Tämä opinnäytetyö on yksi keino parantaa työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tilaan vaikuttavia asioita nostettiin esille osastokokouksessa, jonne meidät opinnäytetyön tekijät oli kutsuttu mukaan saadaksemme käsitystä nykytilanteesta ja osaston viime vuosien toiminnanmuutoksista. Osastonhoitaja nosti esiin oman fyysisen työpisteen siirtymisestä toiseen kerrokseen, jolloin ei ole jatkuvasti läsnä osastolla ja työn hallinnollisen työmäärän kasvusta johtuvat mahdolliset vaikutuksen työhyvinvointiin. Työntekijöiden puolelta nousi esiin muun muassa työvuoron aikaisten tilanteiden vaikutukset, turvallisuustekijät, yhteisten käytänteiden toteuttaminen, osaston monivaiheisen menneisyyden vaikutukset sekä perehdytyksen vaikutukset työhyvinvointiin.

HUS:n vuosien 2012 - 2016 strategiassa kuvatut arvot ovat

- Ihmisten yhdenvertaisuus
- Potilaslähtöisyys
- Luovuus ja innovatiivisuus
- Korkea laatu ja tehokkuus
- Avoimuus, luottamus ja keskinäinen arvostus

Riittävä, osaava ja motivoitunut henkilöstö on ydinedellytys kaikkien HUS:n päämäärien onnistumiseksi. HUS seuraa vuosittain työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia ja kehittää näitä suunnitelmallisesti. Työhyvinvointia edistävä vuorovaikutuksellinen, selkeä ja reilu johtaminen on osa HUS:n työntekijöiden oikeuksia ja on kirjattu strategiaan. (HUS 2012.)

HUS:n alueella toteutetaan vuosittain työolobarometri-kysely, jolla on tarkoitus mitata henkilöstön mielipiteitä työhyvinvoinnista, organisaation toiminnasta, johtamisesta ja vuorovaikutuksesta. Tässä käsittelemme työolobarometriä ja sen tuloksia koko HUS -alueen tasolla. Vastausprosentti HUS -tasolla oli vuonna 2015 67,6 prosenttia ja esimiestyön indeksi 3,66 asteikolla 1-5. Tavoite HUS:lla on esimiestyön indeksille 3,9. Parhaat arviot tulivat esimiesten oikeudenmukaisuudesta ja tavoitteellisuudesta, kun taas kehittämistä koettiin eniten tarvittavan palautteen antamisessa. HUS tukee esimiestyötä koulutuksilla ja edellyttää esimiehiltä koulutuksiin osallistumista. Työolobarometrillä seurataan myös kehityskeskusteluiden hyödyllisyyttä ja niissä käyntiastetta. Kehityskeskusteluja pidetään tärkeänä osana toiminnan suunnittelua ja johtamista. Vastanneista 69 prosenttia koki kehityskeskustelut hyödyllisinä. Myös uusien työntekijöiden perehdyttämisen onnistumista sekä henkilöstön kokemusta riittävästä tiedoista ja taidoista työtehtävien suorittamiseen seurataan barometrillä, sillä osaava henki-

löstö on kriittinen osa-alue toiminnan ja potilasturvallisuuden kannalta. Näistä perehdyttämisen tulos jäi hieman tavoitteesta usein koetun ajan puutteen vuoksi, mutta tietojen ja taitojen riittävyys saavutti HUS:n asettaman tavoitteen. Barometrin tulosten mukaan henkilöstö koki työkykynsä hieman edellistä vuotta paremmaksi, vaikka tunne työn ylikuormittavuudesta oli niin ikään kasvanut hieman. Henkilöstö ottaa aktiivisesti puheeksi ylikuormittumisen esimiesten kanssa, mutta ongelmien ratkaiseminen nähdään vielä haasteellisena. Työkykyä parantaneina tekijöinä nähdään yhteistyö esimiehen kanssa, varhainen tuki ja työterveyshuollon aktiivinen yhteistyö. (HUS 2016, 13 - 21.)

HUS:n teettämän työolobarometrin tulokset vuodelta 2015 olivat kohtalaisen hyvät myös tutkitun osaston osalta. Osa tässä opinnäytteessä haastatelluista henkilöistä saattaa olla täysin eri, kun työolobarometriin vastanneet, joten tulosten vertailun ja harkinnan vertailukelpoisuudesta jätämme sovitusti osastolle itselleen. Meidän tarkoituksemme tässä opinnäytteessä on tarkastella henkilöstön näkökulmaa työhyvinvoinnista ja johtamisesta heidän omin sanoin, sekä tuottaa uusia ajatuksia työhyvinvoinnin jatkokehitykseen, joka on osastolla yhteisesti valittu vuoden 2016 teemaksi.

## 2 Työhyvinvointi psykiatrisessa hoitotyössä

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi, joita tarkastellessa on huomioitava niiden vaikutukset ja liittyminen toisiinsa. Tämän vuoksi työhyvinvointia ei tule tarkastella yhdeltä irralliselta osa-alueelta kerrallaan vaan tarkastelun tulisi olla kokonaisvaltaista, kaikki osa-alueet huomioivaa. (Virolainen 2012, 11.)

Hyvinvoivat hoitajat ovat hyvän hoidon edellytys. Tähän vaikuttaa oikea henkilöstömitoitus, kokemus työsuhteen varmuudesta, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, oikeudenmukaisuus, luottamus, ja rakentava ongelmienratkaisumalli. Hyvinvoivassa työyhteisössä henkilöstön osaaminen ja sen hyödyntäminen ovat menestystekijöitä. Henkilöstön tulee tietää työtehtäviinsä asetetut odotukset ja niitä tulee tarkastella vuosittain. Työntekijöiden esittämiin muutosehdotuksiin suhtaudutaan hyvässä työyhteisössä rakentavasti. Esimiehen tulee olla riittävästi läsnä ja saavutettavissa ja hänen tehtäväkuvansa pitää olla henkilöstön tiedossa. (Honkalampi 2009, 14.)

Psykiatrinen hoitotyö on antoisaa ja mielekästä, mutta vaatii työntekijöiltä hyvää ammatillista osaamista. Työ on kuormittavaa myös henkilökohtaisella tasolla. Psykiatrasta hoitotyötä tekevät kohtaavat moniongelmaisten potilaiden lisäksi runsaasti myös muita kuormitustekijöitä, joita ovat muun muassa kiire, huoli työpaikalla läsnä olevasta väkivallasta, johtamiseen

tyytymättömyys sekä vaikutusmahdollisuuksien vähentyminen omaan työhön. Työssä kohdatut psyykkiset rasitustekijät näkyvät sairauspoissaolojen määrän kasvuna. (Kärkkäinen 2013, 14.)

Keskeisenä tekijänä ovat työhön liittyvät psykososiaaliset tekijät. Terveysongelmien ja stressin negatiivisia vaikutuksia voidaan vähentää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ja organisaation oikeudenmukaisuuden kautta. Jos henkilökunnalla on kyky ja mahdollisuus pohtia ja reflektoida omaa työtään se auttaa muun muassa sopeutumaan muutoksiin, löytämään ratkaisuja vähentääkseen stressiä sekä luomaan toisenlaisia tapoja tekemiselleen. Rasitteen vähentämisen lisäksi työnohjaus on eräs keino ratkaista organisaatioon ja potilaisiin liittyviä ongelmia sekä tarkastella työntekijän omaa jaksamista. (Kärkkäinen 2013, 15.)

Mielenterveysasetuksessa 1 § (29.12.2009/1646) säädetään työnohjauksesta seuraavaa: ”Kunnan tai kuntayhtymän on toteuttaessaan mielenterveyslain (1116/90) 4 §:n 3 momentissa edellytettyä työnohjauksen järjestelmää huolehdittava siitä, että työnohjaus on sisällöltään sellaista, että se edistää henkilöstön valmiuksia antaa väestön tarvitsemia mielenterveyspalveluja.”

Maj-Lis Kärkkäisen väitöskirjan (2013, 91) laadullisessa tutkimuksessa kaikkien tutkimukseen osallistuneiden ammattiryhmien mielestä työnohjaus oli tarpeellista, ammattitaitoa lisäävää, potilaan hoitoa tehostavaa ja työhyvinvointia edistävää. Työnohjaus koettiin erittäin merkittäväksi tekijäksi kehitettäessä työntekijän henkilökohtaisia työn tekemisen valmiuksia ja edellytyksenä työssä jaksamiselle. Yhteenvetona todetaan resurssien vähentymisen ja hoitotyössä tehtyjen toimintatapojen muutosten, asettavan suuria vaatimuksia työntekijöiden keinoille selviytyä omista tehtävistään (Kärkkäinen 2013, 91.)

Psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa potilaiden hoitoon kuuluu hoitosuhde ja potilaslähtöisyys, joten työnohjauksen merkitys korostuu. Myös riittävä henkilökunta takaa potilaslähtöisen hoidon toteutumisen. Nykyisin psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa potilaat tulevat tahdonvastaiseen hoitoon psyykkisesti hyvin sairaina, hoitoajat ovat lyhentyneet sekä hoitopaikkoja on vähennetty. (Kärkkäinen 2013, 15.)

Hoitotyö ja lääketiede ovat kulkeneet jo pitkään pois laitoshoidosta kohti avohoidon palveluita, jolloin hoito tuodaan lähelle potilasta ja tarvittaessa kotiin asti. Tämä on johtanut laitospaikkojen asteittaiseen vähenemiseen ja osastojen lakkauttamiseen. Tämä kehitys jatkaa kulkuaan edelleen ja vaatii myös hoitohenkilöstöltä ajattelutavan muutosta. Avohoitoon on panostettu psykiatriassa ja prosesseja kehitetty potilaslähtöisemmiksi. Erikoissairaanhoidossa on kautta linjan pyritty tehostamaan toimintaa ja lyhentämään hoitoaikoja sairaaloissa. Potilaat siirtyvät avohoidon piiriin heti kun mahdollista. (Lindén 2015.)



## 2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työntekijällä ja työnantajalla on molemmilla vastuu työhyvinvoinnin ylläpidosta ja kehittämisestä yhdessä työterveyshuollon, työsuojelun ja luottamusmiesten kanssa. Työhyvinvointia edistävät toimet kohdistuvat henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Työhyvinvoinnin tila vaikuttaa merkittävästi organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen, joten siihen on syytä investoida suunnitelmallisesti. (Pahkin & Halonen 2017.) Seuraavassa käymme läpi työhyvinvoinnin osa-alueet.

### 2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa fyysisen työn kuormituksen, ergonomiset toimintatavat sekä fyysiset työolosuhteet kuten melun, lämpötilan ja työvälineet (Virolainen 2012, 17).

Terve tuki- ja liikuntaelimistö on hyvän työkyvyn edellytys. Liikuntaelinvaiat ja -sairaudet ovat tavallisimpia työhön liittyviä terveysongelmia ja aiheuttavat runsaasti poissaoloja sekä heikentävät elämänlaatua ja työn sujumista. Liikuntaelinvaioiden määrä kasvaa ikääntymisen myötä. Positiivinen ilmapiiri, hyvä johtaminen, sopiva työkuormitus ja liikuntamäärä yhdistettynä, edistävät tuki- ja liikuntaelinterveyttä. Jokainen voi itse edistää fyysistä kuntoaan ja hyvinvointiaan harrastamalla liikuntaa, välttämällä tupakointia, syömällä monipuolisesti ja nukkumalla riittävästi. Liiallinen ja yksipuolinen kuormitus, huonot työasennot ja -menetelmät sekä puutteellinen palautuminen työstä voivat johtaa tuki- ja liikuntaelin sairauksien syntyyn ja aiheuttaa liikkumista tai työntekoa rajoittavia oireita. Liian vähäinen tuki- ja liikuntaelimistön kuormitus johtaa lihasten, luuston ja nivelten rappeutumiseen ja siitä johtuviin sairauksiin. Liikunnan harrastaminen on tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja useiden muiden kansansairauksien ehkäisyssä avainasemassa. (Viikari-Juntura 2017 a.)

Ergonomia on tärkeässä roolissa suunniteltaessa työtä, työympäristöä ja työvälineitä, jotta ne vastaavat työntekijöiden tarpeita ja ominaisuuksia riittävän hyvin. Onnistuneilla ergonomisilla toimilla tehostetaan toimintaa, lisätään turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. Työpaikalla tehtävät toimenpiteet, kuten työjärjestelyt ja ergonomian huomiointi ovat tärkeässä roolissa ehkäistäessä tuki- ja liikuntaelinvaivoja ja niistä aiheutuvaa haittaa. Hyvä työtuoli tai -pöytä ei yksin riitä vaan ne pitää myös olla säädetty oikein, jotta niistä saadaan kaikki hyöty irti. Työntekijä voi myös itse miettiä voiko joitain töitä tehdä välillä seisten ja välillä istuen. (Viikari-Juntura 2017 b.)

### 2.1.2 Psykkinen työhyvinvointi

Psykkinen työhyvinvointi sisältää muun muassa työilmapiirin, työpaineet ja työn stressaavuuden. Kiire on yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Keinoja psyyk-

kisen työhyvinvoinnin edistämiseen ovat työn jakaminen, riittävän työn, vapaa-ajan ja levon suhteuttaminen sekä henkilöstön tukeminen. Työn mielekkyys edistää yksilön mielenterveyttä. Butterworthin ym. (2011) tekemän tutkimuksen mukaan työssä käyvien mielenterveys on parempi kuin työttömien. Kuitenkin työpaikassa, jossa työntekijät kokevat stressiä, työsuhte on määräaikainen ja jatkuvuus epävarmaa tai työ on alipalkattua, on työntekijöiden mielenterveys heikompaa kuin työttömien. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät liittyvät työhön ja työn sisältöön. Pitkään jatkueen kuormitus voi olla terveydelle haitallista. Kuormitustekijöitä ovat epäselvät työn tavoitteet, liian suuri työn määrä ja kiire, työtahtiin ei voi itse vaikuttaa, työstä ei saa palautetta ja arvostusta, työssä ei ole mahdollista kehittyä ja oppia uutta, työn tekoa häiritsee jokin tekijä jatkuvasti ja jatkuvat muutokset ja epävarmuustekijät työssä kuormittavat. (Virtanen & Ahola 2017.)

Väkivallan uhka työssä on psyykkinen rasitustekijä, joka on syytä ottaa huomioon, sillä seurannaisvaikutukset voivat olla pitkäkestoisia ja vakavia. Psykiatrisessa hoitotyössä väkivallan uhka on aina läsnä, mutta siihen suhtautuminen on huomattavasti yksilöllisempää. Jonkinlainen varuillaan olo kuormittaa psyykkisestikin. Kokemukset itse väkivallasta voivat olla enemmän fyysisiä, psyykkisiä tai sekä että. Pelkkä verbaalinen väkivalta voi olla myös haitallista ja aiheuttaa posttraumaattisia stressioireita. (Pitkänen 2003, 9 - 10.)

### 2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Työyhteisön jäsenten välinen sosiaalinen kanssakäyminen kuuluu sosiaaliseen työhyvinvointiin. Työpaikalla työntekijöiden välit ovat toimivia, työkavereita on helppo lähestyä ja heidän kanssaan voi keskustella vapaasti työasioista. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu myös tutustuminen työkavereihin, jolloin lähestyminenkin työkavereihin helpottuu. Tämä lisää yhteisöllisyyden tunnetta. Työntekijöiden välistä positiivista ilmapiiriä lisäävät myös lämminhenkiset työkavereiden väliset kohtaamiset kuten yhdessä ruokailut. (Virolainen 2012, 24.)

Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät työyhteisön välisiin vuorovaikutustekijöihin, jotka ovat työn kannalta olennaisia. Pitkään jatkuessaan haittaa aiheuttavat heikko viestintä yhteisössä, toimimaton yhteistyö, esimiestyö on epäjohdonmukaista tai työssä tulee vastaan paljon kielteisiä tunteita aiheuttavia vuorovaikutustilanteita potilaiden, asiakkaiden tai oppilaiden kanssa. Erityisen haitallista terveydelle on aina epätasa-arvoinen kohtelu työhön liittymättömän tekijän vuoksi, epäasiallinen kohtelu tai seksuaalinen häirintä. (Virtanen & Ahola 2017.)

## 2.2 Aiemmat tutkimukset

Hämäläisen ja Lantan (2008, 29 - 35) tutkimuksessa ”työhyvinvointi mielen terveystyössä”, joka tehtiin Hyvinkään ja Päijät-Hämeen sairaanhoitoalueiden psykiatrian tulostyöyksissä todetaan, että tutkimukseen vastanneet hoitotyöntekijät kokivat työhyvinvointinsa keskinkertaisena. Tyytyväisyys oman työn laatuun, hyvä ilmapiiri työpaikalla, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja työn haasteellisuus ovat positiivisesti vaikuttavia tekijöitä hoitotyöntekijöiden parissa. Lähiesimiehen työskentelyyn oltiin tyytyväisiä, ainoastaan työyhteisön ristiriitoihin puuttumattomuus ja tiedonkulun heikkouteen toivottiin parannusta. Organisaatioon ei oltu kovin sitoutuneita, työntekijät eivät pitäneet organisaatiota innostavana ja he kokivat, ettei työnantajaa kiinnostanut työntekijöiden työhyvinvointi. Työstä saadun palautteen vähyys sekä kiire olivat työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Vastausten perusteella henkilöstö koki, ettei hyvästä työsuorituksesta palkittu, heillä ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihinsa sekä huolta tuotti johdon kyvyttömyys pitää huolta organisaation tulevaisuudesta (Hämäläinen & Lantta 2008, 29 - 35.)

Työnohjauksen yhteyttä työhyvinvointiin tutkineen Jari Haapalan (2012, 63 - 69) Pro gradussa todetaan onnistuneella työnohjauksella olevan selviä positiivisia yhteyksiä työhyvinvoinnin osatekijöihin. Tutkimuksessa oli mukana yhteensä 103 sairaanhoitajaa psykiatriasilta ja somaattisilta erikoisaloilta. Onnistuneessa työnohjauksessa olleet kokivat omat vaikutusmahdollisuutensa parempina, pystyivät hyödyntämään tietojaan ja taitojaan työssä paremmin sekä kokivat työn mielekkäämmäksi kuin muut. Työnohjauksen onnistuneeksi kokeneet arvioivat esimieheltä saadun tuen hyväksi, he kokivat, että heitä kuunnellaan ja esimies arvostaa heidän työpanostaan. Johtamisen kokeminen valtuuttavana ja oikeudenmukaisena oli myös yhteydessä onnistuneeseen työnohjaukseen. Sairaanhoitajat eivät olleet kovin tyytyväisiä siihen, miten organisaatio ottaa heidät huomioon, mutta onnistunut työnohjaus lisäsi kokemusta paremmasta henkilöstön huomioon otosta. Onnistunut työnohjaus oli myös yhteydessä hyvään työmotivaatioon ja kiinnostukseen itsensä kehittämisestä. (Haapala 2012, 63 - 69.)

Anneli Pitkäsen (2003, 32 - 33) Pro gradu tutkielmassa haastatellut psykiatriset hoitajat kokivat väkivaltatilanteissa kiukkua tai suuttumusta potilasta kohtaan, mutta myös työtovereihin saattaa kohdistua kiukkua, jos hoitaja kokee jääneensä väkivaltatilanteessa pitkäksi aikaa yksin ilman apua. Muita väkivaltatilanteisiin liittyviä tunteita ovat pelko, avuttomuus, epätoivo, järkytys ja lamaantumisen tunne. Usein hoitajat kokivat, että väkivaltatilanteessa he pystyivät toimimaan ammatillisesti, mutta tilanteen jälkeen nousi esiin hyvin paljon erilaisia tunteita. Työssä koettu väkivaltatilanne ja sen aiheuttamat tunteet heijastuvat myös työntekijän vapaa-aikaan. Työssä tapahtunut väkivaltatilanne tulee jälkikäsitellä hyvin hallinnollisesti ja yksilötasolla, jotta tilanteisiin pystytään varautumaan ja työntekijät voivat toipua tapahtuneesta riittävän tuen avulla. Ihmisillä on hyvin erilaisia yksilöllisiä keinoja selviytyä, mutta näiden lisäksi etenkin asiasta puhumista pidettiin tärkeänä apuna asian käsittelyssä. Väki-

tatilanteiden ennaltaehkäisyssä tärkeimpinä asioina nähtiin väkivaltatilanteiden ennakointi ja oma asennoituminen potilaisiin. (Pitkänen 2003, 32 - 43.)

### 3 Johtaminen

#### 3.1 Johtamisen vaikuttavuus työhyvinvointiin

Kristiina Särkelän (2015, 54 - 55) pro gradun tutkimustuloksissa hoitotyön johtajuuden vaikutavuudesta tultiin päätelmään, että johtamisella on suoraa ja oleellista vaikutusta hoitohenkilöstön työhyvinvointiin ja työhön ja sitä kautta välillisesti asiakas- ja potilastyöhön. Erityisen tärkeänä hoitotyön johtajan työssä pidetään riittävää hoitotieteen taustaa. Edes hoitotyön johtajat ja esimiehet eivät aina tunnista hoitotyön mahdollisuuksia riittävän hyvin. Tutkimuksessa hoitotyön johtajan vaikutusmahdollisuuksiksi listattiin; henkilöstö- ja muiden resurssien suunnittelu ja ohjaus, hoitohenkilöstön työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin johtaminen, henkilöstön osallistaminen, tukeminen ja saadun palautteen hyödyntäminen, osaamisen johtaminen sekä moniammatillisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen kehittäminen ja edistäminen. Hoitohenkilöstö ja hoitotyön johtaja vastaavat yhdessä yksikön menestyksestä (Särkelä 2015, 54 - 55.)

Vaikka johtajan ja esimiehen rooli on keskeinen, on hyvä ymmärtää, että johtaja tarvitsee työssä onnistuakseen henkilöstönsä arvostuksen ja tuen. Hyväksi johtajaksi ei synnytä, vaan kasvetaan vähitellen jatkuvan reflektointiprosessin ja moniammatillisen tiimin aktiivisen vuorovaikutuksen myötä. Tällöin hoitotyön johtajan ammatillinen itsetunto ja ymmärrys omista vahvuuksista ja heikkouksista lisääntyy. Vuorovaikutus ja palautteen anto molempiin suuntiin hoitohenkilöstön ja johtajan kesken voimaannuttaa myös henkilöstöä. (Särkelä 2015, 54 - 55.)

Hyvän johtamisen vaikutuksia	Johtamisen vajetta kuvaavia asioita
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transformationaalinen johtamistyyli (Kyky muokata johtamistapaa muuttuvien tilanteiden ja vaatimusten mukaisesti)</li> <li>- Visionäärinen johtaja kertoo suunnan mihin ollaan menossa, mutta osaa antaa työntekijöille vapautta löytää uusia ja innovatiivisia tapoja päästä tavoitteisiin.</li> <li>- Riittävä henkilöstömitoitus, järkevä resurssien käyttö</li> <li>- Henkilöstön ja johtajien välinen vuorovaikutus, avoimuus ja luottamus</li> <li>- Tukeva ja voimaannuttava johtamistyyli</li> <li>- Luo työntekijöille koulutus ja etenemis mahdollisuuksia</li> <li>- Huomioi työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin</li> </ul>	<p><b>Työyhteisön ratkaisemattomat ja toimintaa vaikeuttavat erilaiset ristiriidat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Henkilökunnan suuri vaihtuvuus</li> <li>- Henkilöstöpula</li> <li>- Vuorovaikutuksen puute johtajan ja henkilöstön välillä</li> <li>- Ei tunne henkilöstöä ja sen tarpeita, arvoja, visioita, huolenaiheita. Johtaa henkilöstön vahvuuksien ja voimavarojen tunnistamattomuuteen ja heikkoon hyödyntämiseen.</li> <li>- Henkilöstö voi huonosti työ- yhteisössä</li> <li>- Vaikuttaa hoitohenkilökunnan voimavaroihin ja potilas- / asiakastyössä</li> <li>- Henkilöstöllä ei vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön</li> <li>- Ei ole taitoa puuttua henkilöstön työskentelyyn rakentavalla tavalla</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johtaja jakaa tietoa ja rohkaisee tiimejä käyttämään omaa tietotaitoa</li> <li>- Kehittävä johtamistyyli parantaa henkilöstön pysyvyyttä</li> <li>- Palkkaus ja palkitseminen riittävää</li> <li>- Osallistava päätöksenteko</li> <li>- Rohkaisee henkilöstöä toimimaan itsenäisesti</li> <li>- Tuki, kunnioitus ja positiivinen asenne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoitotyön näkökulman puuttuminen johtamisessa</li> <li>- Johtaja ei tavoitettavissa tarvittaessa</li> <li>- Johtajan esimerkin puuttuminen muutostilanteissa</li> <li>- Organisaation maine ja työilmapiiri</li> <li>- Korkeat henkilöstökustannukset: (paljon poistuvia henkilöitä, sitoutumisen heikkous, uusien rekrytoimisvaikeudet)</li> <li>- Työn selkeän organisoinnin puuttuminen (henkilökunnan sijoittelu oikeisiin paikkoihin oikeaan aikaan)</li> </ul> <p><b>Hoitotyössä käytössä olevat riittämättömät tiedot ja taidot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanhanaikaiset työtavat, hoitajakeskeisyys</li> <li>- Potilaiden eriarvoinen kohtelu</li> <li>- Haittatapahtumien korkea määrä (hoitovirheet)</li> <li>- Hoitoketjujen ja asiakasprosessien toimimattomuus, sekavuus ja päällekkäisyys</li> <li>- Hallinnollinen johtaja on etäinen ja näkymätön päivittäisessä hoitotyössä, alaiset kokevat tämän kaltaisen johtajan etäisenä.</li> <li>- Epätasainen laatu ja vaihtelevat hoitokäytännöt</li> <li>- Hoitotyön tehottomuus ja organisaation heikko toiminta</li> <li>- Potilaiden ja asiakkaiden tyytymättömyys kasvaa</li> <li>- Pitkät jonotusajat ja palveluiden heikko saatavuus</li> <li>- Koulutuksen ja kehitystyön puuttuminen</li> <li>- Osaamattomuus hyödyntää viimeisintä tutkimustyötä</li> <li>- Hoitohenkilökunnan osaamista ei osata hyödyntää</li> <li>- Resurssien huono kohdentaminen</li> <li>- Johtajan ammattitaidottomuus johtaa moniammatillisia tiimejä</li> <li>- Riittämätön tietoperusta hoitotyöstä</li> <li>- Henkilöstön riittämättömyys, liian vähän henkilökuntaa suhteessa hoidettaviin. Esimiesten laskeminen hoitohenkilökuntaan.</li> </ul>
---	--

Taulukko 1: Johtajuuden vaikuttavuus (Särkelä 2015, 56 - 59).

Honkalammen (2009, 15) kirjoittamassa Tehyn julkaisussa todetaan esimiehillä olevan samantyyppiset oikeudet omaan työhyvinvointiin ja jaksamisen varmistamiseen kuin muillakin työyhteisössä. Esimiehillä on oikeus kehityskeskusteluihin oman osaamisensa kehittämiseksi ja esimiehenä kehittymiseen. Heillä on yhtäläinen oikeus tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti kuin kaikilla muillakin työyhteisössä. Tutkimuksissa on todettu lähiesimiesten kuormittuvan työyhteisössä esiintyvien ristiriitaisten paineiden alla. Tärkeinä tukitoimina nähdään koulutus, työnohjaus ja kollegoiden tuki. Työnantajan ja henkilöstön väliset sovitut pelisäännöt ja menettelytavat ovat esimiestyön tukena muutostilanteissa (Honkalampi 2009, 15.)

### 3.2 Muutosjohtaminen

Muutokset ovat välillä välttämättömiä, jotta organisaatio voi sopeutua ympäröivään maailmaan ja sen muuttuviin vaatimuksiin. Ihmisten johtaminen korostuu muutostilanteissa. Hyvin

toteutettu organisaatiomuutos tukee työntekijöiden hyvinvointia ja auttaa selviytymään muutoksen tuomista haasteista ja tunteista. Jos työpaikan työhyvinvointi ja ilmapiiri ovat kunnossa, on se hyvä lähtökohta muutoksille. (Pahkin & Kalavainen 2017 a.)

Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden Pahkinin ja Kalavaisen (2017 b) mukaan mielekkään organisaatiomuutoksen periaatteita ovat tiheään toteutettu rehellinen, ymmärrettävä ja johdonmukainen tiedottaminen, henkilöstön osallistaminen muutoksen suunnitteluun ja tukitoimet, jotka auttavat muutokseen sopeutumisessa. Tiedottaminen ja viestintä muutostilanteissa on parhaimmillaan vuoropuhelua organisaation eri tasojen kesken ja siinä tulisi keskittyä vastaamaan muutoksen merkityksestä työntekijöille sekä perustelemaan syyt muutokselle. Yksinkertaisimmillaan osallistaminen on sitä, että työntekijä tulee kuulluksi ja hänen mielipiteensä huomioidaan ja parhaimmillaan se on jokaisen osallistumista oman työn suunnitteluun. Esimiesten tulisi osallistua ainakin oman työryhmän osalta muutoksen suunnitteluun. Tukimuotojen ja tuen tarve vaihtelevat suuresti. Tuki voi olla viestintää, valmennusta, koulutusta tai erilaisia yhteisiä tilaisuuksia. (Pahkin & Kalavainen 2017 b.)

Päätösten tekeminen ja vastuu muutoksen toteuttamisesta on organisaation johdolla, joka voi omalla esimerkillään johtaa työntekijöitä muutosta kohti. Johtajat voivat osoittaa itse sitoutuneensa muutokseen, panostaa riittävään viestintään ja tiedon jakamiseen kohderyhmien kesken, sillä vain siten syntyy luottamusta, tunnetta oikeudenmukaisesta kohtelusta ja sitoutumista muutokseen. Johtajien pitää myös malttaa antaa riittävästi resursseja ja aikaa muutoksen toteutukseen ja pitää tavoitteet muutoksen aikana selkeinä ja kertoa jos tavoitteita on syytä tarkistaa matkan varrella. (Pahkin & Kalavainen 2017 c.)

Esimiehellä on muutoksissa vaativa rooli. Muutokset työllistävät heitä omien normaalien perusteiden lisäksi runsaasti, lisäksi heillä on haastava tiedottajan rooli, jossa on kyettävä vastaamaan työntekijöiden kysymyksiin ja vastaanottaa erilaisia tunnereaktioita oikealla tavalla. Esimiehellä onkin hyvä olla oman esimiehensä ja henkilöstöhallinnon tuki koko muutosprosessin ajan. (Pahkin & Kalavainen 2017 c.)

Työtään tekevä yksilö pyrkii jatkuvasti pitämään yllä positiivista ja eheää kokemusta työstään ja itsestään. Muutokset rikkovat tätä eheyttä ja syntyy paljon kyseenalaistamista siitä, miksei voida jatkaa kuten ennenkin, koska se oli hyvä. Työntekijän pitäisikin olla aktiivinen osallistuja muutostilanteissa, sillä se edistää yksilön omaa etenemistä muutosprosessissa. Prosessiin vaikuttamista on vuoropuhelu johdon kanssa ja palautteen antaminen johdolle. (Pahkin & Kalavainen 2017 c.)

Muutosvastarinnasta ja johtamisesta väitellyt VTT Pekka Mattila (2007, 17 - 18) kuvaa organisaatioiden muutosprosesseja yllätyksellisiksi ja usein osin epäonnistuneiksi. Yhtenä syynä tä-

hän hän kuvaa organisaation eri ryhmien; ylimmän johdon, keskijohdon, esimiesten sekä henkilöstön elävän erilaisissa todellisuuksissa, eivätkä ymmärrä toisiaan. Ongelmia voitaisiin selvittää avaamalla muutosvastarinnan ja innottomuuden taustoja, joiden kautta päästään ymmärrykseen syistä ja pystytään vaikuttamaan niihin. Arikosken ja Sallisen (2007, 41 - 42) mukaan organisaatiomuutoksissa jokainen käy läpi samat tunteet kuin muissakin elämän suurissa muutoksissa. Nämä neljä perustunnetta ovat pelko, viha suru ja ilo. Ongelmia syntyy siitä, kun johto on prosessissa täysin eri vaiheessa kuin työntekijät, eivätkä he näin ymmärrä toisiaan lainkaan. Tekninen johtaminen on usein muutoksissa hyvin johtoryhmän hallinnassa, mutta ihmisten johtaminen on puutteellista inhimillisten seikkojen laiminlyönnin vuoksi. (Arikoski & Sallinen 2007, 41 - 42.)

Henkilöstö punnitsee nopeasti ponnistelujen, uhrausten ja saatavan hyödyn suhteen toisiinsa ja kannatus tai vastarinta voidaan arvioida tämän perusteella. Pääpiirteittäin kuvattuna suuret uhraukset ja pienet hyödyt aiheuttavat eniten vastarintaa, kun taas suuret hyödyt, pienet uhraukset tuova muutos saa myönteisintä kannatusta. (Mattila 2007, 19 - 20.)

#### 4 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää osaston hoitohenkilöstön työhyvinvoinnin tilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä hoitohenkilökunnan näkökulmasta mahdollisine kehittämisehdotuksineen. Opinnäytetyön tulosten pohjalta osaston työhyvinvointia on tarkoitus kehittää edelleen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on heidän omasta työhyvinvoinnistaan ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat?
2. Millaisia kehittämisehdotuksia työntekijöillä on omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin liittyen?
3. Minkälaisia toiveita henkilöstöllä on lähijohtamisen kehittämiseksi?

Saatua tietoa voidaan käyttää kehitysehdotuksissa ja mahdollisen lisäkoulutuksen suunnittelussa.

#### 5 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytämme laadullista eli kvalitatiivista lähestymistapaa. Tarkoituksemme on saada vastauksena osallistujien omia kokemuksia heidän työyhteisönsä ja heidän itsensä työhyvinvoinnista, minkälaiden asioiden he kokevat vaikuttavan siihen ja mitä tulisi kehittää. Pyrkimyksenämme on siis löytää uusia tosiasioita ennemmin kuin todeta jo olemassa

olevaa, kuvaamme todellista elämää ja kokemuksia tuomalla henkilöstön äänen kuuluviin (Hirsjärvi ym. 2009, 161).

### 5.1 Aineiston keruu

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittava joukko valikoituu tarkoituksenmukaisesti ja mahdollistaa metodeja, joissa tutkittavien näkökannat pääsevät esille (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Tutkimuksemme perusjoukkona oli kaikki osastolla työskentelevät vakituiset hoitotyöhön osallistuvat työntekijät, joista otamme kaikki mukaan kokonaisotantana. Aineistonkeruumenetelmänä käytimme teemahaastattelua, jota kutsutaan myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Oleellisinta teemahaastattelulle on, että haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaan, eikä yksityiskohtaisten kysymysten varassa. Tällä varmistettiin tutkittavien äänen kuuluviin saattaminen. Teemahaastattelua kutsutaan puolistrukturoiduksi menetelmäksi, koska haastattelun aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samat. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48.) Teemahaastattelu on ennen kaikkea joustava ja mahdollisti kysymysten esittämisen eri järjestyksessä haastattelijan hyväksi katsomalla tavalla, keskustelun haastateltavan kanssa sekä tarpeen mukaan kysymyksen toistamisen tai tarkentamisen (Tuomi & Sarajärvi 2011, 73).

Haastattelut äänitettiin, jottei arvokasta tietoa katoa haastattelutilanteesta. Osallistujilta kysyttiin lupa äänitykseen ja äänitteet säilytettiin ehdottoman luottamuksellisesti, eikä niitä käytetty mihinkään muuhun tarkoitukseen. Äänitteet tuhottiin, kun haastattelut oli litteroitu. Myös litteroidut haastattelut tuhottiin, kun opinnäytetyö oli valmis. Haastateltavilla oli täysi oikeus kieltäytyä äänityksestä, jolloin olisi pitänyt miettiä riittävätkö kirjoitetut muistiinpanot, mutta kaikki haastateltavat suostuivat äänitykseen ja allekirjoittivat suostumuslomakkeen, joka on liitteenä. (Eskola & Suoranta 2000, 89 - 90). Haastateltavat pidettiin tunnistamattomina. Haastatteluun osallistuminen oli henkilöstölle vapaaehtoista. Kaikille vakituisille työntekijöille esitettiin haastattelukutsu ja halukkaat ilmoittivat yhteyshenkilölle heille sopivan ajankohdan haastattelun tekemiseksi. Osaston henkilökunnalle toimitettiin tutkimustiedote, jossa kerrottiin tutkimuksesta ja käytettävistä menetelmistä sekä haastattelussa käsiteltävät teemat kysymyksineen etukäteen tutustuttavaksi, sillä tarkoitus oli kerätä mahdollisimman paljon tietoa näistä aihepiireistä. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 73.)

Opinnäytetyömme haastattelurungon teemoja on käsitelty teoriaosiossa ja ne ovat fyysinen työhyvinvointi, psyykinen työhyvinvointi, sosiaalinen työhyvinvointi, lähijohtaminen, organisaatio. Teemoihin liittyvät alakysymykset (Liite 1) avaavat jokaisen teeman alueelta tietoa, jota tutkimuskysymyksissä haluttiin saada. Valitut teemat perustuvat tutkimuskysymyksiin ja tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn, eli opinnäytteen teoriaosaan (Tuomi & Sarajärvi 2011, 75).



Haastateltavilta kerättiin tämän lisäksi ainoastaan tieto työkokemusvuosista ja sukupuolesta, sillä halusimme selvittää vaikuttaako työkokemus tai sukupuoli työhyvinvointiin tai sen osa-alueisiin. Esimerkkinä voidaan ajatella, että sukupuoli saattaa vaikuttaa turvallisuuden kokemukseen ja pitkä työkokemus voi tuoda erilaisia taitoja sopeutua ja hoitaa tilanteita. Nuoremalla kollegalla taas voi olla uudempaa tutkittua tietoa ja taitoja.

Opinnäytetyön suunnitelma esitettiin ja hyväksyttiin toukokuussa 2016. Haimme tutkimuslupaa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriltä syksyllä ja pääsimme toteutusvaiheeseen tammikuussa 2017.

HUS:n sairaanhoitoalueen johtaja myönsi tutkimuslupan, joka kattoi henkilöstöön kohdistuvat teemahaastattelut. Opinnäytetyön aihe käytiin esittelemässä osastotunnilla 19.1. 2017, jolloin myös sovittiin ensimmäiset haastatteluajat. Käynnin yhteydessä osastolle jaettiin tutkimustiedotteita, joissa oli liitteenä haastattelukysymykset etukäteen tutustuttaviksi sekä suostumuslomakkeita tutkimusta varten. Osa henkilökunnasta auttoi haastateltavien rekrytoinnissa ja haastatteluajankohdat sovittiin haastateltavien ja osaston aikataulujen mukaisesti.

Teemahaastattelut toteutettiin 21.1. 2017 - 6.2. 2017 välisenä aikana sairaalan tiloissa. Osa haastatteluista tehtiin osaston sosiaalityöntekijän huoneessa, osa neuvotteluhuoneessa, jotka sijaitsevat samassa kerroksessa osaston kanssa ja osa kerrosta alempana perhehuoneen tiloissa. Tilat takasivat häiriöttömän työskentelyn haastatteluja tehdessä. Molemmat opinnäytetyön tekijät olivat paikalla haastatteluja tehdessä, luotettavuutta ja haastattelujen samankaltaisuutta lisäävänä tekijänä.

Haastateltavat allekirjoittivat suostumuslomakkeen haastattelua varten ja antoivat näin myös luvan nauhoittaa haastattelut. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Ennen haastattelua kysyttiin työntekijän työkokemusvuodet psykiatrisesta hoitotyöstä ja kuinka kauan kyseinen työntekijä on osastolla työskennellyt. Nämä kirjattiin ylös, haastateltavan sukupuolen kanssa. Ennen nauhoitettavan haastattelun alkua työntekijän kanssa käytiin myös yleisesti läpi haastattelun kulkua ja annettiin työntekijälle mahdollisuus esittää etukäteen tarkentavia kysymyksiä tai ajatuksia.

Haastattelutilanteessa toinen opinnäytetyön tekijöistä haastatteli ja teki tarkentavia kysymyksiä suullisesti. Toinen teki tarvittaessa kirjallisia muistiinpanoja esimerkiksi epäselvistä sanoista, joita voitiin haastattelun päätyttyä tarkentaa haastateltavan kanssa. Haastattelujen kesto vaihteli 20 - 75 minuutin välillä. Tämän jälkeen kaikki haastattelut litteroitiin perustasoisesti kirjalliseen muotoon analyysiä varten (Hirsjärvi ym. 2009, 222).

## 5.2 Aineiston analyysi

Haastattelujen äänityksen ja litteroinnin jälkeen aineisto analysoitiin käyttäen sisällönanalyysiä. Analyysimenetelmällä pyrimme saamaan sanallisen kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 103 - 104.)

Litteroitua aineistoa oli yhteensä 94 sivua. Haastattelut luettiin ja perehdyimme niiden sisältöön. Sisällön analyysissä etsimme tekstistä lausumia, jotka olivat tutkimuskysymysten kannalta merkittäviä, jonka jälkeen aineiston ilmaukset pelkistettiin ja ryhmiteltiin samaa asiaa ilmaisevat lausumat yhteen sekä luokiteltiin ala- ja yläluokkiin teemojen sisällä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 108 - 109.) Tämän jälkeen luokittelimme aineiston vielä vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen alkoi ryhmittelyvaiheessa ja jatkui luokittelun loppuun asti. Abstrahoinnissa alkuperäisilmaukset muutettiin teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin, joita tutkimuskysymyksillä haettiin. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 111 - 113.) Analyysivaiheessa haastateltavien alkuperäisilmaukset identifioitiin numeroin, jotta esiintyvien ilmausten määrää voitiin mitata (Tuomi & Sarajärvi 2011, 105 - 107).

Empiirisessä analyysissä kootun aineiston analyysi- ja keräämismetodit korostuvat, sillä niiden kuvaaminen on oleellinen osa tulosten uskottavuutta ja antaa lukijalle mahdollisuuden tutkimuksen tulosten ja luotettavuuden arvioimiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 21.)

Laadullisen tutkimuksen aineisto on periaatteessa loppumaton kielellisestä ilmaisusta ja sen eri versioista johtuen, joten aineiston mahdollisimman tarkka rajaus oli välttämätöntä. Opin näytetyön aineisto rajattiin teoreettiseen kattavuuteen korreloiden. Tutustuimme aineistoon mahdollisimman hyvin, ettei tulkinta aineistosta perustunut rajatun aineiston satunnaisesiintymiin. (Eskola & Suoranta 2000, 64.)

Aineiston analyysi, tulosten tulkinta ja päätelmät valmistuivat helmi-maaliskuun 2017 aikana.

## 6 Tulokset

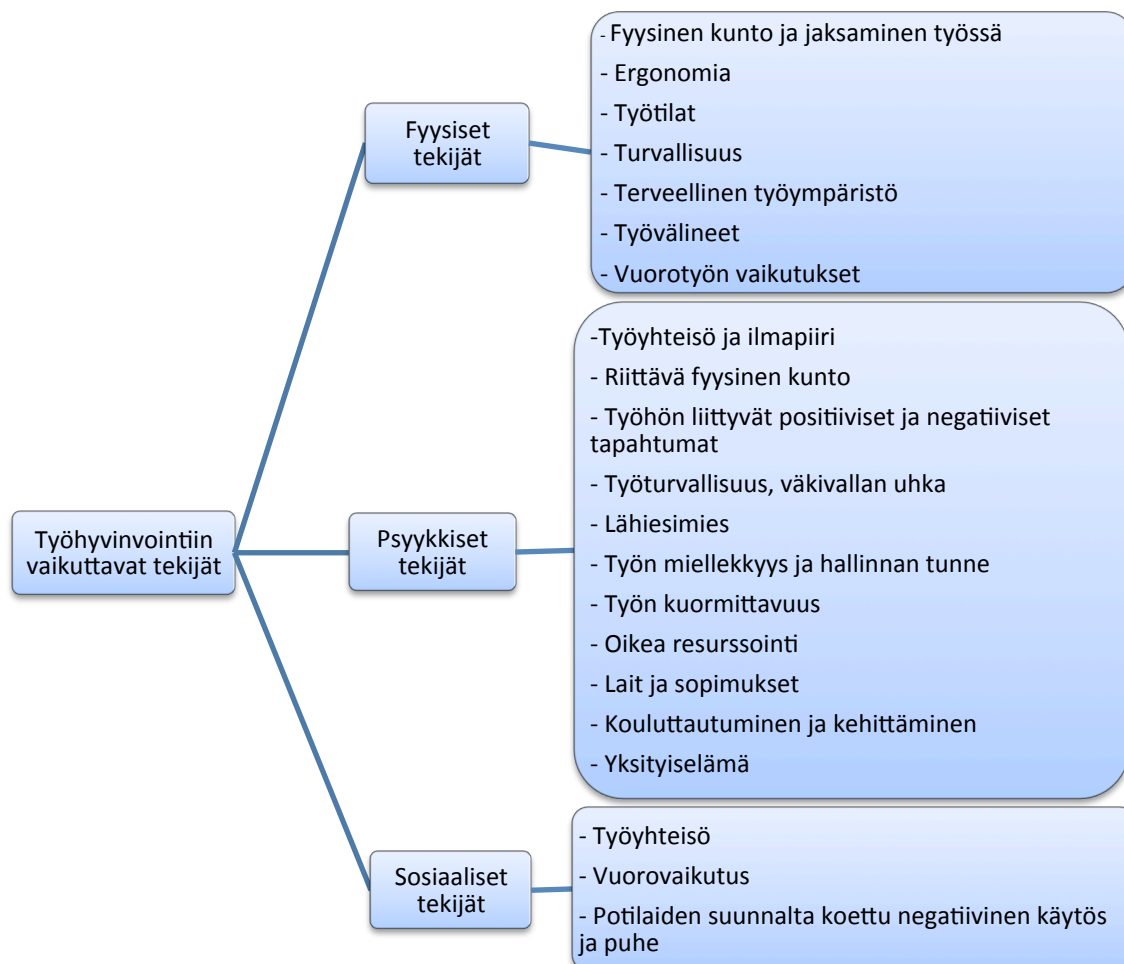
Tutkimuksen tulokset kuvaavat haastateltujen omia näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä.

### 6.1 Taustatiedot

Keräsimme haastatelluista tutkimuskysymysten lisäksi taustatiedot sukupuolesta ja työkokemusvuosista, sillä halusimme selvittää, oliko näillä tekijöillä vaikutusta erilaisiin kuormitustekijöihin, kuten esimerkiksi turvallisuuden kokemukseen. Haastateltaviksi saimme yhteensä 13 työntekijää noin 20:stä vakituisesta hoitotyötä tekevästä työntekijästä. Haastatelluista 3 oli miehiä ja loput naisia. Työuraa haastateltaville oli kertynyt 3 vuodesta 28,5 vuoteen asti.

Emme havainneet sukupuolella tai työkokemusvuosilla olevan mitään merkittävää vaikutusta työhyvinvointiin. Havaitsimme, että kokemukset ovat yksilöstä riippuvaisia, eikä tuloksia niiden suhteen voi yleistää.

## 6.2 Työntekijöiden määritelmä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Aluksi kysyimme haastateltavilta, miten he määrittelsivät työhyvinvoinnin ja millaiset tekijät siihen heidän mielestään vaikuttavat. Tällä halusimme nähdä miten laajana työntekijät näkevät työhyvinvoinnin ja siihen vaikuttavat tekijät, sillä usein omaan työhön keskittyessä häviää ajatus siitä, kuinka laaja kokonaisuus on kyseessä ja kuinka moni eri asia siihen vaikuttaa. Samalla työhyvinvoinnin määrittely toimi myös ajatusten herättelijänä ennen kun omia kokemuksia työhyvinvoinnista kysyttiin.

Haastateltavat määrittivät fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä fyysisen kunnon ja jaksamisen, ergonomian, työtilojen, turvallisuuden, terveellisen työympäristön, työvälineiden ja vuorotyön vaikutukset fyysiseen työhyvinvointiin.

Fyysiseen kuntoon ja jaksamiseen työssä vastaajat kertoivat tarvittavan hyvän peruskunnon ja vähän voimaakin, sillä potilastyössä voidaan joutua yllättäen kiinnipito- ja väkivaltatilanteisiin. Myös hyvä ravitsemus ja riittävä lepo mainittiin.

*”Siihen ainakin vaikuttaa oma kunto. Se on tosi tärkeä osa tätä työtä, vaikei-  
tällä ole mitään nostamisia ja sellaisia, mut pitää olla kunnossa, kun fyysiset  
tilanteet voivat tulla yllättäen.”*

Vuorotyön vaikutuksiin todettiin vaikuttavan työvuorosuunnittelu ja riittävä palautuminen työvuorojen välissä.

Ergonomiaan vaikuttavina tekijöinä kuvattiin työpöydät ja -tuolit, istumatyön haitat, eristystilanteet ja pakkolääkitsemiset. Oli myös kokemus, ettei työhön liity ergonomisia asioita.

Työtiloihin liittyvinä asioina kerrottiin valaistus, äänet, lämpötila, siisteys, tilojen selkeys ja turvallisuus, sekä kalusteet.

*”että se työympäristö on turvallinen koska meillä välillä joudutaan ihmisten  
kanssa kosketuksiin sillä tavalla, että siellä ei pysty katsomaan ympärilleen  
vaan toivoo, että kaikki olosuhteet on hyvät silloin työskentelyyn”*

Fyysiseen turvallisuuteen vaikuttavina tekijöinä mainittiin hälytysjärjestelmät turvallisten tilojen lisäksi. Terveelliseen työympäristöön vaikuttavaksi tekijäksi kerrottiin sisäilma.

*”tää sisäilma-asia mikä tääl on heikko et se nyt on mun mielestä itsellä keskei-  
sin ja se aiheuttaa oireita”*

Työvälineiksi mainittiin tietokoneet ja ohjelmistot, joiden toimivuus vaikuttaa työhyvinvointiin.

Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä nähtiin työyhteisö ja ilmapiiri, riittävä fyysinen kunto, työhön liittyvät positiiviset ja negatiiviset tapahtumat, työturvallisuus ja väkivallan uhka, lähiesimiehen vaikutus, työn mielekkyys ja hallinnan tunne, työn kuormittavuus, oikea resursointi, lakien ja sopimusten noudattaminen, kouluttautuminen ja kehittyminen sekä yksityiselämän vaikutukset.

Työyhteisö ja ilmapiiri pitää sisällään ihmissuhteet, työporukan avoimuuden, työilmapiirin, tasa-arvoisen ja kunnioittavan kohtelun, luvan tunteille ja kokemuksille yhteisössä sekä luottamuksen ja turvallisuuden tunteen.

*”Työryhmän keskinäinen ilmapiiri, että se porukka siinä ympärillä on turvallinen ja voi kertoa asioita ja saa tukea ja apua, se on merkittävää”*

*”avoimuus työporukassa et ei tarvii salata jos on väsynyt tai pystyy pyytään apua”*

Riittävää fyysistä kuntoa pidettiin myös psyykkistä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Työhön liittyvät negatiiviset ja positiiviset tapahtumat sisältävät työhön liittyvät hankalat ja raskaat tapahtumat sekä onnistumisen kokemukset ja hyvät hoitotulokset.

Työturvallisuus ja väkivallan uhka nähtiin osana työtä ja siihen suhtauduttiin vaihtelevasti. Tärkeänä osana nähtiin se, miten väkivaltatilanteet käsitellään.

*”meillä on olemassa se väkivallan uhka täällä osastolla ni vähän silleen et jouduu olan yli kurkkimaan ja oleen sellaisessa valmiustilassa jos tiedetään et joku on ratkeamispisteessä tai on tiedossa et saattaa käyttäytyä väkivaltaisesti”*

*”väkivallan uhka voi vaikuttaa ja se miten ne asiat käsitellään sitte jos niitä tulee”*

Lähiesimies nähtiin yhtenä tärkeänä vaikuttajana psyykkiseen työhyvinvointiin. Esimiehen luottamuksellisuus, arvostus, tasa-arvoinen kohtelu, tavoitettavuus ja lähestyttävyyys nähtiin työhyvinvointiin vaikuttavina asioina.

*”sillä on merkittävä vaikutus et lähiesimies kunnioittaa ja arvostaa työntekijöitään, kohtelee tasa-arvoisesti ja on arjessa läsnä”*

Työn mielekkyys ja hallinnan tunne pitävät sisällään sen, että työ on haasteellista, merkityksellistä, motivoivaa, palkitsevaa ja henkilöstöllä on kehittymismahdollisuus sekä riittävä osaaminen, joka lisää pystyvyyden tunnetta.

*”työtehtävien ja osaamisen kehittämisen sellainen tasapaino, ettei saa olla liian vaikeita juttuja, mut et saa tulla niitä haasteita et pystyy kehittymään... et kohtaa se osaaminen ja haasteet ja pysyy mielenkiinto siihen työhön”*

*”Se että kokee työn mielekkääksi ja että se on palkitsevaa ja ettei se rasita ja stressaa turhan paljoa ja että oma kyky hoitaa niitä töitä on riittävä”*

Työn kuormittavuuteen vaikuttavina tekijöinä pidettiin lisääntyntä työn määrää, potilaiden aiempaa huonompaa kuntoa, hoitajaksojen pituuden lyhentymistä ja lisääntyntä kiirettä.

*”se minkä kuntoisia potilaita meillä on ni vaikuttaa tosi paljon siihen työn kuormittavuuteen”*

*”työn määrä ja työn kuorma vaikuttaa. Vähän turhankin lyhyitä hoitajaksoja ja hoidetaan vähän hosumalla”*

Resursseina mainittiin henkilöstön määrä, osaaminen ja kokemus, jotka vaikuttavat työn jakautumiseen tasaisesti, jottei työ kasaannu kokeneelle vakituiselle henkilökunnalle jatkuvasti. Tasapuolinen työvuorosuunnittelu nähtiin yhtenä keinona lisätä työn tasaista jakautumista.

*”työtehtävien tasainen jakautuminen ja työvuorosuunnittelun tasapuolisuus”*

*”sopiva miehitys, että ei tietyt ihmiset joudu koko ajan vaan, koska tää on henkisesti tosi raskasta”*

Lakien ja sopimusten noudattaminen työssä nähtiin yhtenä työhyvinvoinnin osatekijänä.

Itsensä kehittämistä ja kouluttautumista pidettiin tärkeänä työhyvinvoinnin edistäjänä.

*”pitää kehittää itseään, työryhmää ja sitä yhteisöllisyyttä”*

*”Täytyy olla ajan tasalla töistä ja kouluttautua kun hoitoala menee koko ajan eteenpäin”*

Yksityiselämän kuormittavat tekijät ja tasapaino mainittiin psyykkiseen työhyvinvointiin lisäävästi tai heikentävästi vaikuttavina.

*”jos itsellä on jotain kuormittavia tekijöitä niin vaikuttaahan ne sit työhön”*

Haastateltavat määrittivät sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyväksi työyhteisön, vuorovaikutuksen ja potilaiden suunnalta koetun negatiivisen käytöksen.

Työyhteisöön liittyvinä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä mainittiin ihmissuhteet työpäikällä työtovereiden, esimiesten ja eri ammattiryhmien kesken, työilmapiiri osastolla, moniammatillisen yhteistyön toimivuus, yhteenkuuluvuudentunne osaston henkilöstön kesken ja yhteiset tavoitteet joita kohti työskennellään.

*”ajattelen et se on sitä työyhteisön toimivuutta ja siihen liittyvää hyvinvointia, et työryhmä olis semmonen yhteen hitsautunut ja samat tavoitteet ja mielellään riittävä työmotivaatio”*

*”kiva tulla töihin ku on hyvä porukka ja se lisää sitä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kyl semmonen me-henki kuitenkin on”*

Vuorovaikutukselliset tekijät nähtiin myös merkittävinä työhyvinvoinnin kannalta ja niistä mainittiin sosiaalisesti avoin työryhmä, rakentava ja avoin kommunikaatio sekä vuorovaikutus työryhmän kesken ja keskinäinen arvostus ja luottamus sekä tasavertaisuus.

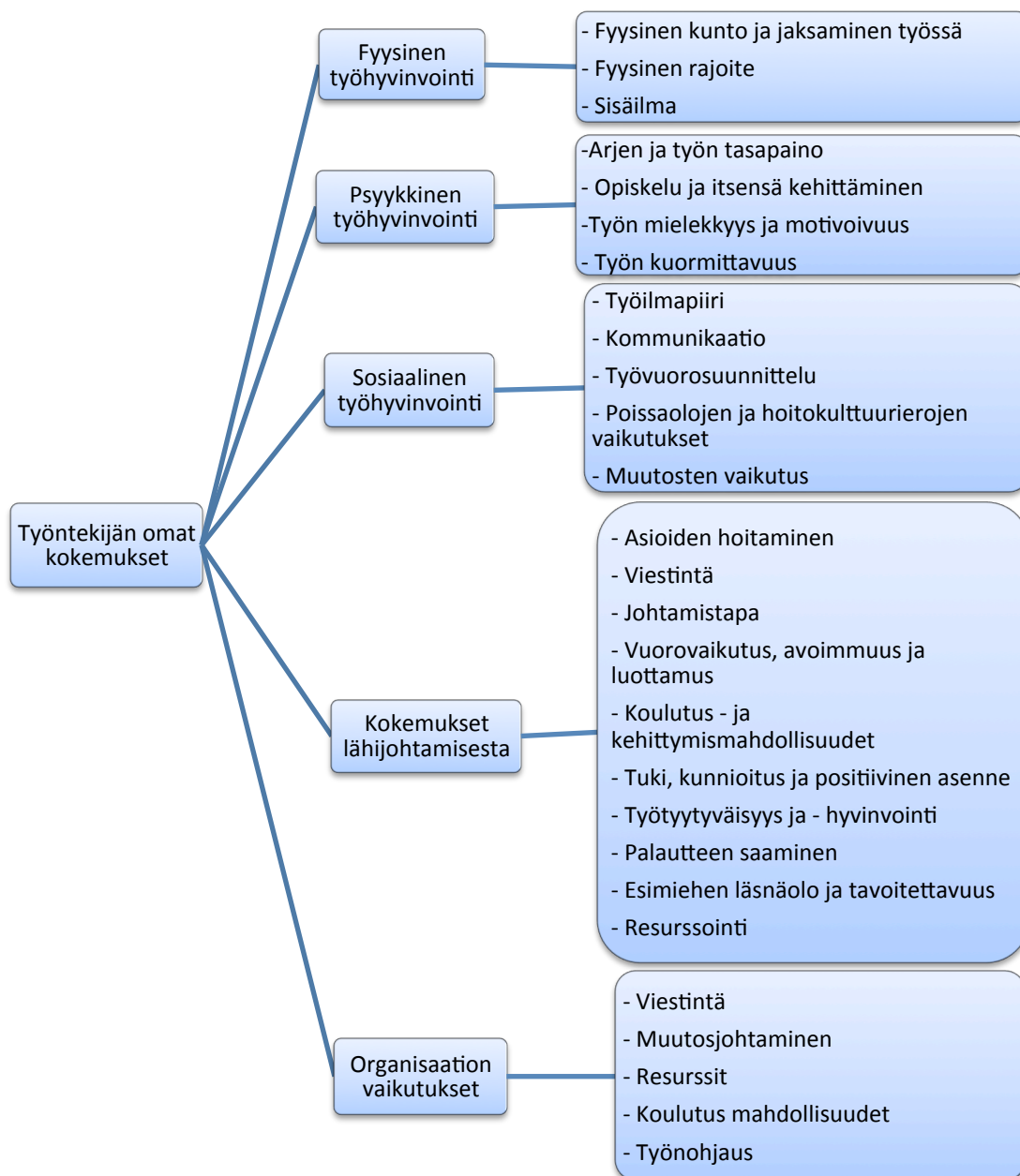
*”Työyhteisön ihmisten välinen kommunikaatio vaikuttaa siihen ja sellainen toisten arvostus”*

*”ollaan kaikki työtehtävien tasalla ja et kommunikaatio toimii, niin sehän tekee älyttömän hyvän tästä työryhmästä. Kyllä välillä tulee skismaa, mut kaikki on selvitettävissä”*

Muiden huomioonottaminen ja hyvä huumori tulivat myös mainituiksi vaikuttavina tekijöinä.

*”meil on ihan kivaa täällä töissä ja sellainen hyvän maun huumori on tärkeää”*

### 6.3 Työntekijän omat kokemukset työhyvinvoinnista



Kuvio 2: Työntekijän omat kokemukset työhyvinvoinnista

Kysyimme haastatelluilta heidän omista työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksistaan ja tunteuksistaan. Fyysisen työhyvinvoinnin tekijät liittyivät paljon fyysiseen kuntoon ja työssä jaksamiseen. Aineistosta tuli myös esiin sisäilman, jonkin sairauden tai vamman aiheuttavan jonkinlaisia rajoitteita työn tekoon tai työssä jaksamiseen.



Fyysinen kunto koettiin riittävänä tai se voisi olla parempi. Riittävä lepo ja opintovapaiden mahdollisuus mainittiin keinoina jaksaa työssä. Toiset kokivat työn ajoittain fyysisesti kuormittavaksi ja toiset eivät pitäneet työtä fyysisesti kovin kuormittavana.

*”Ainahan siinä on parantamisen varaa, mut kyl mä pyrin siihen et en oo ihan puhki ku lähen töistä”*

*”En koe että työ olis täällä fyysisesti kuormittavaa”*

Fyysiset vammat ja sairaudet tulivat esiin työhyvinvointia ja työntekoa rajoittavina ja haittaavina tekijöinä. Myös sisäilman koettiin aiheuttavan tukkoisuutta, silmien kuivumista ja aiheuttaa tyytymättömyyttä ja haittaa työhyvinvoinnille.

Psyykkinen työhyvinvoinnin tila koettiin pääosin hyvänä. Haastateltujen vastauksissa tuli esiin arjen ja työn tasapaino, opiskelu ja itsensä kehittäminen, työn mielekkyys ja motivoivuus sekä työn kuormittavuus. Psyykkisen työhyvinvoinnin hyvänä kokeneet kuvasivat asiaa seuraavasti; työ ja yksityiselämä ovat tasapainossa, työasiat eivät tule kotiin, opiskelen ja olen kiinnostunut työasioista, tykkään työskennellä potilaiden kanssa, vakituinen työsuhte tuo turvaa, työ kiinnostaa ja motivoi joka päivä, voimavarat työnteokoon ovat riittävät, en koe kuormittuvani töistä ja yhteistyö toimii.

*”Mä koen hyvänä. Opiskelen aika paljon työn ohella ja oon jotenki aika laajalaisestikin kiinnostunu työasioista”*

*”Mä koen että se on ihan hyvä, että psyykkiset voimavarat tällä hetkellä tähän työhön on riittävät, on edelleenkin semmonen tehtäväkenttä mikä kiinnostaa ja motivoi joka päivä”*

*”Kotiasiat on kunnossa ja jaksaa keskittyä töihin, hommat on tasapainossa”*

Psyykkisen työhyvinvoinnin kuormitusta kokeneet kuvasivat työtä nykyisin kuormittavammaksi kuin ennen, toipuminen työstä on hitaampaa, muutoksia tulee liian nopealla tahdilla, eikä niihin ehditä sopeutua, potilaat ovat aiempaa huonokuntoisempia ja hoitojaksot koetaan potilaiden kuntoon nähden liian lyhyinä. Väkivallan uhka nähtiin osana työtä ja siinä osallisena oleminen koettiin raskaana ja välillä on tunne, että joutuu kurkkimaan olan yli. Raskaana tekijänä koettiin myös muu potilaiden suunnalta tuleva negatiivinen käytös ja puhe.

*”Tämmöstä pyöröovi meininkiä, et me kotiutetaan potilaita liian huonossa kunnossa ja hetken päästä ne tulee takasin. Se on turhauttavaa ja väsyttävää henkilökunnalle ja tietysti potilaille. Työntekijä kuormittuu siinä”*

*”väkivalta tai mikä tahansa, ne on hyvin raskaita tai olla osallisena siinä”*

*”joskus potilaiden taholta koettu solvaaminen käy raskaaksi, vaikka ymmärtää että se johtuu sairaudesta ja sen tilasta, niin joskus meilläkin tulee vaan raja vastaan et nyt ei enää jaksais kuunnella sitä.”*

Kaikki pitivät nykyistä sosiaalisen työhyvinvoinnin tilaa pääpiirteittäin hyvänä tai erittäin hyvänä. Haastatellut kokivat omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavina työilmapiirin, kommunikation, työvuorosuunnittelun, poissaolojen ja hoitokulttuurierojen vaikutukset sekä muutosten vaikutukset. Positiivisia kuvauksia olivat; on kiva tulla töihin, tosi hyvä porukka täällä, luotan työkavereihin, olen tuntenut oloni tervetulleeksi, sovin joukkoon ja olen yksi porukasta, hyvä työilmapiiri, kommunikaatio toimii työyhteisössä, työkavereille voi puhua ja yhteinen huumorintaju toimii.

*”Kyllä sellanen tunne mulla on että sovin joukkoon, koen olevani yks tästä porukasta”*

*”No mä itse koen et mul on ihan hyvä tila ja paikka ottaa kantaa ja reagoida työyhteisön asioihin. Kommunikaatio toimii työyhteisössä”*

Sosiaalista työhyvinvointia kuormittavana, väsymistä ja turhautumista aiheuttavina nähtiin poissaolot, joiden johdosta työt ja vastuu kasautuu vakihenkilökunnalle. Eri hoitokulttuureista aiemmissa muutoksissa yhdistetyssä työyhteisössä näkyy edelleen ajoittain erilaiset näkemykset ja tavat toimia. Nämä hoitokulttuurierot aiheuttavat välillä väsymistä ja turhautumista.

*”Sitten nää vuosien muutokset, näitä muuttoja ihan valtavasti takana, ni siten vieläkkään, mun mielestä ole ihan asettunu se taso ku täs yhdistettiin 2 eri työryhmää. Näkyy sellasta kulttuurieroja”*

*”poissaolot vaikuttaa ihmisten jaksavuuteen”*

Työntekijöiden vastaukset lähijohtamisen vaikutuksista työhyvinvointiin sisälsivät asioiden hoitamisen, johtamistavan, viestinnän, vuorovaikutuksen, avoimuuden ja luottamuksen, koulutautumis- ja kehittymismahdollisuudet, tuen, kunnioituksen ja positiivisen asenteen, työ-

tyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin, palautteen saaminen, esimiehen läsnäolon ja tavoitettavuuden sekä resursoinnin.

Lähijohtamisen vaikutukset työhyvinvointiin osastolla koettiin yksimielisesti hyvänä, eikä valittamisen aiheita tullut esiin. Lähiesimiehen ilmaistiin omanneen hyvän esimiesroolin ja luo selkeät raamit toiminnalle, tarttuu epäkohtiin ja ristiriitoihin, ottaa selvää asioista, omaa hyvän organisointikyvyn, sijaishankinta toimii, jakaa vastuuta tasapuolisesti, tiedottaa hyvin asioista ja hankalissakin tilanteissa saadaan nopeasti vastauksia. Hän kannustaa kouluttautumaan ja kehittämään itseään. Kommunikoidessaan lähiesimies on inhimillinen ja samalla jämäkkä, ei nipota, vaan sanoo asiat rakentavalla tavalla, hän on läsnä ja helposti lähestyttävä. Tarvittaessa hän ratkoo ongelmia yhdessä yhteisön kanssa. Koettiin, että lähiesimies mahdollistaa kaiken tarvittavan, on työntekijän puolella ja on pystynyt viemään kokonaisuutta eteenpäin. Lähiesimies luo koko yhteisöön avoimuuden kulttuuria tukee koko yhteisöä ja luo yhteishenkeä.

*”Mun mielestä hänellä on sellanen kiva tapa johtaa täällä”*

*”Tähän sanon näin että meillä on ollu onni saada aivan loistava esimies, hänen roolinsa nään kyllä tosi tärkeenä tässä”*

*”Ei oo kyl valitettavaa, että ehkä paras mahdollinen lähiesimies mitä voi olla tai mitä vois kuvitella”*

*”Ku se on niin toimivaa ja siin ei oo mitään valittamista”*

*”Hän on helposti lähestyttävä ja ne ei jää sitte semmosen puheen asteelle vaan et asiat myös etenee ja niist otetaan selvää. Asioista tiedotetaan paljon, mitä talos tapahtuu ja infotaan, et se tiedon kulku on loistavaa. On jäänyt sellanen vaikutelma et täs pystyy jollain tavalla vaikuttaa omaan työhön ja ei sellanen et asioita määrättäis ja kerrotais miten pitää tehdä vaan et on sellanen omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus, mikä on aika tärkeetä”*

*”Sille on tärkeitä tämmöset asiat et ihmiset oppii ja opiskelee ja se kannustaa ja huolehtii et me osallistutaan kaikenlaisiin juttuihin. Se pitää tärkeenä et mennään kokoajan eteenpäin tässä”*

*”Äärimmäisen helposti lähestyttävä ja antaa hirveen hyvin tilaa työntekijöille tehdä sitä työtä, luottaa työntekijöihin, meidän ammattitaitoon. Ei nipota ja*

*osaa sanoa asiat rakentavalla tavalla. Ihailen sitä, että nöyryyttä löytyy siihen toisten huomioon ottamiseen.”*

*”hän on sil omalla avoimuudellaan luonnu semmost kulttuurii tähän työyhteisöön, et tääl voi puhuu ja sanoo asioita”*

Henkilöstö tunsu, että heihin ja heidän ammattitaitoonsa luotetaan ja he voivat vaikuttaa omana työhönsä, he tunsivat olevansa arvostettuja ja tulevat kohdelluiksi tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti, heitä tuetaan ja kannustetaan kouluttautumiseen, heitä kuunnellaan ja heillä on tunne, että lähiesimies on läsnä ja aidosti kiinnostunut mitä heille kuuluu. He kokivat saavansa kiitosta ja palautetta esimieheltä.

*”Ja jotenki semmonen puolueettomuus tai tasa-arvosuus et jotenki kaikki ollaan hänelle yhtä tärkeitä. Esimiehelle on tosi tärkeitä et me viihdytään ja et tääl on hyvä olla ja hän tekee töitä sen eteen”*

*”meillä kiitetään siitä et me tehdään hyvää työtä ja tsempataan et ootte mahdollasti jaksanu. Ne on loppupeleissä pieni juttuja mitä hänen tarvii tehdä että me voidaan hyvin. Kysyy mitä kuuluu, onko kaikki hyvin ja kaikki pienikin positiivinen palaute.”*

Pääasiassa työntekijät kokivat, ettei lähiesimiehen työhuoneen siirtyminen eri kerrokseen ole vaikuttanut työhyvinvointiin millään tavalla. Enemmän ajateltiin, että lähiesimies saa eri kerroksessa paremman työrauhan tehdä omia töitään ja on silti riittävän hyvin tavoitettavissa ja saatavilla. Tarvittaessa esimies tulee paikalle ja käy muutoinkin osastolla päivittäin sekä on hyvin kiinnostunut ja tietoinen osaston tapahtumista.

*”hän on kuitenkin tavoitettavissa sillon ku tarvitaan ja kyllähän hän käy tuolla kyselemässä et kaikki on ok ja meil on säännölliset osastotunnit ja mun mielestä se homma toimii. Ei oo ollu mitään vaikutusta mihinkään osa-alueeseen”*

*”Ei vaikuta millään tavalla. Hän on kuitenkin käytös joka päivä ja tarvittaessa tulee tänne ja me päästään siihen. Kyllähän hän täs silleen fyysisesti on läsnä koko ajan, et saattaa käydä useemman kerran päivässä täällä. On kyl tietonen mitä täällä tapahtuu ja on kiinnostunu”*

Yksi haastateltu pohti, että esimiehen läsnäolo osastolla voisi lisätä yhteisöllisyyden tunnetta, mutta piti kuitenkin siirtymisen vaikutusta vähäisenä. Ajateltiin myös, ettei esimies näe osaston päivittäistä toimintaa samalla tavalla ja arkinen vuorovaikutus on erilaista. Neljä haasta-

telluista koki, ettei eri kerrokseen tule niin helposti lähdettyä asioimaan, mutta piti asiaa neutraalina ja vain yksi koki sen hieman negatiivisena lähteä ”semmoiseen kammioon”, johon mennään vaan kehityskeskusteluihin ja puheeksi ottoihin.

*”Ei ehkä tuu lähetty, et silleen se mun mielestä vaikuttaa”*

*”Ennen kun oli osastolla, niin tuli syömään taukokuoneeseen ja se arkinen vuorovaikutus oli erilaista. Hän on edelleen hyvä ja olen erittäin tyytyväinen ja ihmisenä hän ei ole muuttunut, mut koska on vähemmän läsnä, niin toivoisin olevan enemmän”*

Organisaation koetut vaikutukset työhyvinvointiin liittyivät aineistossa viestintään, muutostoimintaan, resursseihin, koulutusmahdollisuuksiin ja työnohjaukseen.

Organisaatio koettiin kaukaisena ja saavuttamattomana ja sen vaikutuksia kuvattiin pääpiirteittäin negatiivisina. Osaston edellisvuosien suuret muutokset, muutot ja profiilimuutokset koettiin vaikuttavan edelleen ja ne näkyivät haastateltujen vastauksissa. Suunnitellut tulevat muutokset aiheuttavat haastatelluissa epävarmuutta ja epätietoisuutta tulevaisuudesta, työn jatkumisesta ja työyhteisön hajoamisesta. Haastatellut kokivat myös, ettei heillä ole mitään vaikutusmahdollisuuksia ylemmillä tasoilla tehtäviin heitä koskeviin päätöksiin. Ylemmän tason johtamista pidettiin epäjohtonmukaisena, tempoilevana ja epäluotettavana. Haastatellut kokivat suuret muutokset raskaina ja ettei johtoporras ymmärrä päätösten vaikutuksia käytännön tasolla. He kokivat organisaation puolelta elävänsä kokeilukulttuurissa, josta puuttui suunnitelmallisuus ja pitkäjänteisyys. Aiempien muutosten tiedottaminen mainittiin myös useasti puutteelliseksi.

*”Mulle koko organisaatio jää vieraaks”*

*”kun niitä päätöksiä tehdään ja niihin ei voi vaikuttaa eikä niitä tavallaan itse ymmärrä et miks niitä tehdään, niin sitte ne siirtää taka-alalle ja aattelee et olkoon.”*

*”Isommat organisaatiomuutokset ja muutot, niin niihin ei hirveesti pääse vaikuttamaan. Päätettiin ja jyrättiin et näin tehdään ja tiedottamisenkin suhteen oli toivomisen varaa.”*

*”Meilläki on tunteet, mun mielestä meidän pitää saada reagoida”*

*”Tän muutosuhan ja kaiken alla kyllähän se herättää kysymysmerkkejä, että minkälaisena tää tulee jatkumaan ja minkälainen tää työ tulee olemaan. Vähän hirvittää toisaalta sellanen epävarmuus tulevaisuudesta.”*

*”Nää kaikki organisaatiomuutokset on vaikuttanu mieleen, et niitä miettii ja ollu lähinnä epävarmuutta ja epätietoisuutta siit tulevaisuudesta ja työn jatkumisesta.”*

*”Sellanen aika tempoileva tapa toimia ja jatkuvat muutokset on varmaan heikentänyt sitä työhyvinvointia vuosien varrella. Välillä jää miettimään et oliko ne kaikki vaiheet ihan välttämättömiä”*

Positiivisina organisaation vaikutuksina mainittiin organisaation tarjoamat mahdollisuudet kehittää itseään ja ammattitaitoaan ja suuren organisaation tarjoama turva työn jatkuvuudesta ajan muutoksissa. Myös organisaation kehitysmönteisyys ja halu kehittyä koettiin positiivisena.

*”organisaatio tarjoaa mahdollisuuksia kehittää itseään ja ammattitaitoaan”*

*”Sairaanhoitoalueen kehitysmönteisyyden koen positiivisena”*

Kokemukset työnantajan tarjoamasta työnohjauksesta olivat vaihtelevia. Jossain vaiheessa työuraa yksilötyönohjauksessa käyneet kertoivat pääasiassa hyötynensä ohjauksesta. Neljä haastatelluista ei ollut koskaan käynyt yksilötyönohjauksessa, näistä kolme ei sitä kokenut tarvitsevänsakaan, sillä kokivat saavansa enemmän hyötyä työryhmän kesken käytävistä keskusteluista kuin ulkopuoliselta henkilöltä. Kukaan haastatelluista hoitajista ei ollut käynyt yksilötyönohjauksessa moniin vuosiin.

*”siitä on kauan. kun kävin yksilöohjauksessa. Niihin aikoihin siirryin aivan eri maailmaan ja todellakin tunsin tarvitsevani sitä ohjausta silloin ja se järjesty. Siitä oli ehdottomasti apua”*

*”Oon ollu silloin kun tulin taloon alkuvuosina yksilötyönohjauksessa ja koin sen tosi hyvänä ja tarpeellisena. Auttoi kyllä tosi paljon siihen ammatilliseen kasvuun.”*

*”En oo ikinä ollu yksilötyönohjauksessa ja mä jotenki saan työryhmästä paljon enempi ku joltain ulkopuoliselta ihmiseltä.”*

*”Mä en oo koskaan ollut yksilötyönohjauksessa ja jotain pitäis muuttuu et koskaan menenkään. Jos olis jotain pitkiä ja raskaita omahoitajasuhteita ja olis vaikka niinku hukassa tai tarvis apuu, ehkä semmoseen voisin ajatella, mut meillä on hoitoajat niin lyhyitä et en koe niitä raskaana.”*

Ryhmätyönohjauksesta jopa seitsemällä haastatellulla oli huonoja kokemuksia, sillä ryhmätyönohjatukset ajoittuivat suuriin muutoksiin, jolloin moni asia vaikutti kokemukseen. Ryhmätyönohjauksia ei ole haastateltujen mukaan nyt ollut pitkään aikaan tarjolla ja pari haastateltua näki, että siitä voisi nykytilanteessa olla enemmän hyötyä, kun työryhmä on tiivistynyt ja yhteisöllisempi kuin ennen. Moni piti parhaana ja antoisimpana ryhmätyönohjauksen muotona case -pohjaista ohjausta.

*”Ryhmätyönohjaus on hyvä jos se on oikeanlaista. Usein otetaan vasta siinä vaiheessa kun työyhteisö on jo kriisissä ni silloin se on ihan auttamatta myöhässä.”*

*”Mä oon tykänny kaikist eniten sellaisista case pohjaisista työnohjauksista missä joku hankala potilas-case tuodaan ja käsitellään yhteisesti siellä, niin ne on ollu todella hedelmällisiä. Mun mielestä työnohjausta parhaimmillaan.”*

Moni haastateltu kertoi käytännön työnohjauksen tapahtuvan oman tiimin kesken heti tarpeen tullen. Tiimityönohjaus toimii osastolla moniammatillisesti ja haastatellut kertoivat saavansa hyvin erilaisia näkökulmia ja kokemuksia, kun osapuolet tuntevat tapaukset valmiiksi.

*”Meillä toimii se ryhmätyönohjaus tavallaan tiimissä keskenämme kun me tiedetään eikä tarvii selittää sen enempää, tunnetaan noi potilaat ja muuta mikä painaa ja se on vaan niin paljon helpompaa. Meillä on niin hyvät välit kaikkien lääkäreiden ja muiden kanssa ni on tosi helppoa silleen moniammatillisestikin höpistä ne asiat et saa monesta kulmasta sitä tietoo ja omia kokemuksia. Musta se on vaan parasta.”*

*”Mä hoidan mun työnohjauksen tässä työryhmän sisällä et jos täs jotain sattuu tai tapahtuu ni mun mielest ne pitää puhuu heti auki tossa. Se on mun tapa.”*

Työnohjausta koettiin suurelta osin olevan hyvin saatavilla, vaikkei sitä ollut kukaan tarvinnutkaan pitkään aikaan. Työnohjausjärjestelmä koettiin toimivaksi ja lähiesimies kannustaa työnohjaukseen.

*”Kyllä meillä on mun mielestä ihan helposti saatavilla ja hyvä järjestelmä siihen ja jokaisella mahdollisuus työnhajaaja löytää halutessaan”*

*”kyllä sitä on ollut saatavilla ja oon saanu silloin ku sitä oon itse pyytänyt. Nyt en ole ollut useampaan vuoteen.”*

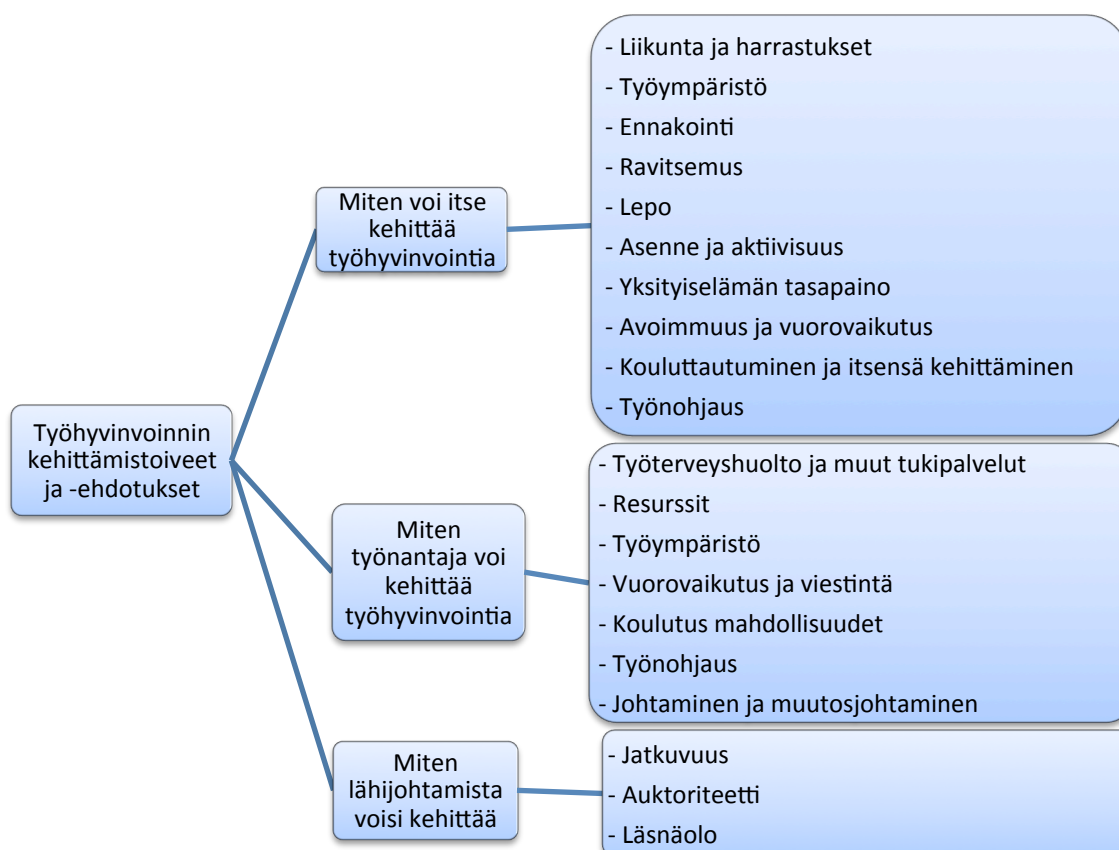
Ilmeni myös kokemuksia, että työnhajauksen järjestäminen itse tuntuu hankalalta ja epätoivoisuutta siitä, miten työnhajaukseen hakeudutaan. Myös itselle mieluisen ja hyvän työnhajajan löytäminen koettiin haastavana.

*”Ehkä se vois olla vähän helpommin saatavilla ja paremmin markkinoitu tai tiedotettu ja löydettävissä, mut se on must myös ihan hyvä et se on vapaaehtosta”*

*”Joskus on ollu hirveen hankala löytää työnhajaajaa, mul on 2 tai 3 työnhajaajaa ollu mun urani aikana ja yks oli semmonen jonka koin hyvänä”*

#### 6.4 Työhyvinvoinnin kehittämistoiveet ja -ehdotukset





Kuvio 3: Työhyvinvoinnin kehittämistoiveet ja -ehdotukset

Keinoina itse parantaa tai kehittää omaa työhyvinvointiaan haastatellut näkivät liikunnan ja harrastukset, hyvän ravitsemuksen, levon, yksityiselämän tasapainoisuuden, oman asenteen ja aktiivisuuden, avoimuuden ja vuorovaikutuksen, kouluttautumisen ja itsensä kehittämisen, työympäristön ja tilanteiden ennakkoinnin sekä työnohjauksen hyödyntämisen.

Keinoina parantaa omaa fyysistä työhyvinvointia nähtiin oma liikunnallinen aktiivisuus, hyvästä ravitsemuksesta huolehtiminen ja riittävä lepo ja palautuminen, painon pudotus ja istumisen vähentäminen. Työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen työntekijöiden ja potilaiden kannalta ja fyysisten tilanteiden ennakoointi nähtiin myös tärkeinä henkilökunnan omina keinoina parantaa työhyvinvointia. Esiin tuli myös kokemus, ettei fyysisten tekijöiden osalta mitään parannettavaa ollut.

*"Ihan omilla elintavoilla, et nukkuu riittävästi, syö hyvänlaatusta ruokaa ja liikkuu ja pitää fyysisestä kunnosta huolta ja et se oma henkilökohtainen elämä on kunnossa"*

*"Taukojumppa, istumisen välttäminen niin paljon kun se on mahdollista"*

Haastatellut kokivat omina työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuuksinaan oman hyvän asenteen työhön ja työntekoon sekä muita työtovereita kohtaan, olemalla ystävällinen, tasapuolinen, reilu ja helposti lähestyttävä. Muina vaikuttamiskeinoina nähtiin avarakatseisuus erilaisuutta kohtaan, hyvä keventävä huumori ja kyky olla kuormittamatta muita turhaan omilla henkilökohtaisilla asioillaan sekä hoitamalla omat työtehtävät ajallaan, ettei muiden tarvitse odottaa. Ilmi tuli myös näkemys, että hyvin menee, jos jatkaa samaan malliin, kuin ennenkin.

*”No kyllä mä voisin vähän tarkastella omia asenteitani tai suhtautumista tiettyis tilanteissa tiettyihin henkilöihin, suoraan sanottuna”*

*”Ainoo mihin voi vaikuttaa on oma käyttäytyminen”*

Avoimella kommunikaatiolla ja vuorovaikutuksella haastatellut näkivät itse voivansa parantaa työyhteisön hyvinvointia. Uskaltamalla ottaa epäkohdat puheeksi, käydä niitä läpi rakentavasti työkavereiden kanssa, eikä puhuta asioista selän takana. Yritetään yhdessä miettiä ratkaisuja ongelmatilanteissa ja uskalletaan pyytää tukea vaikeiden tilanteiden läpi käyntiin. Annetaan työkavereille positiivista palautetta ja kiitetään hyvistä työsuorituksista ja muutoinkin muistetaan hyvät käytöstavat. Opiskelijoiden ohjauksessa viedään hyvää hoitokulttuuria eteenpäin ja annetaan tilaa opiskelijan oppimiselle.

*”Otetaan ne epäkohdat puheeks avoimesti eikä tehdä sillä tavalla syytellen. Puhutaan asiat asioina eikä henkilöidä sitä keneenkään. Yritetään yhdessä miettiä erilaisia ratkaisuja. Ei jäädä märehtimään ja hautomaan niitä asioita eikä myöskään puhuta selän takana”*

*”Kiittämisellä ja palautteen antamisella, et tosi hyvin me tää hoidettiin ja hienosti meni. Panostaa ite vähän siihen ilmapiiriin ja kulttuuriin siellä työpaikalla omalta osaltaan”*

Omaa työhyvinvointia työntekijät kokivat voivansa parantaa omalla aktiivisella ja päämäärätietoisella kouluttautumisella ja itsensä kehittämisellä. Opiskelun koettiin lisäävän työmotivaatiota, hallinnan ja pätevyyden tunnetta sekä ylläpitävän työn mielekkyyttä.

*”Opiskelee ja kouluttautuu niin se tuo sitä hallinnan tunnetta ja pätevyyden tunnetta et pystyy suoriutumaan näist tehtävistä”*

*”Täytyy olla jotenki ajan tasalla töistä, täytyy kouluttautua ja hankkia tietoa, kehittää itseään ja kehittää työryhmää ja sitä yhteisöllisyyttä”*

Työnohjaus koettiin myös itsestä lähteväksi keinoksi parantaa omaa työhyvinvointiaan.

*”Täs on aina mahdollisuus esimerkiks työnohjaukseen, ainaki minuu autto työ-  
uran alussa et kävi työnohjauksessa”*

Työnantajan mahdollisuuksina vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin haastatellut työntekijät näkivät työterveyshuollon ja muut tukipalvelut, resursoinnin, työympäristön, vuorovaikutuksen ja viestinnän, koulutusmahdollisuudet, työnohjauksen ja johtamisen sekä muutosjohtamisen.

Työnantajan ajateltiin voivan edistää fyysistä työhyvinvointia työterveyshuollon ja tukipalveluiden, työympäristön ja resursoinnin keinoin, takaamalla työterveyshuollon paremman palvelun ja saatavuuden tarvittaessa ja tarjoamalla ongelmatilanteissa tukipalveluita nopeasti, lisäämällä liikuntaharrastusten valinnanvapautta ottamalla käyttöön liikuntasetelit, takaamalla järkevän työvuorosuunnittelun, jotta työntekijä ehtii palautua työstä riittävästi, järjestämällä taukojumppaa ja terveelliset ja turvalliset työtilat. Toivottiin edelleen mahdollisuutta työnkiertoon ja mahdollisuutta huomioida yksilölliset elämäntilanteet työvuorosuunnittelussa. Sisäilmaongelmien mahdollisesti kasvaessa toisille liian suuriksi, työnantajan toivotaan järjestävän uuden mielekkään työpaikan muualta. Esitettiin myös toive sairaalan säilyttämisestä.

*”Ottaa käyttöön liikuntasetelit ja kulttuurisetelit, jotka toisivat lisää valinnanvapautta”*

*”tarjota lisää mahdollisuuksia, jos jostain iltapäivästä lähtis kun on vuorovaihto jos on paljon porukkaa ni miks ei siitä jos lähetään liikkumaan ni ehkä ois enemmän hyötyä ku haittaa”*

Vuorovaikutuksen ja viestinnän parantaminen organisaation johdon ja työntekijöiden välillä tuli monessa yhteydessä esiin. Toivottiin vaikutusmahdollisuutta ja vuoropuhelua fyysisen ympäristön tilasta ja muutoksista, tulevaisuuden suunnitelmista ja muutenkin johdolta toivottiin enemmän vuorovaikutusta, vaikutusmahdollisuuksia oman työn suunnitteluun ja läheisempää ja luottamuksellisempaa suhdetta työntekijöihin. Koettiin, että lähiesimies on ainoa mahdollinen kommunikaatiokanava johtoryhmän suuntaan. Toivottiin tiedottamisen parantamista ja nopeuttamista muutostilanteissa, sillä epätietoisuus ja epävarmuus kasvattavat muutosvastarintaa.

*”Et niistä asioista, ympäristön olosuhteista puhuttais yhdessä”*

*”muutokset vois hoitaa vähän paremmin ja niistä tiedottaminen ajoissa”*

*”Tulis ees pieni tunne siitä et henkilökunta vois jollaki tavalla vaikuttaa niihin asioihin, ni se vois sitä epävarmuutta ja ehkä sitä kautta sitä työhyvinvointia parantaa”*

*”Muutostilanteissa tiedonkulku vois olla parempi kun huhut tulee aina ensin kun tää juorujärjestelmä toimii nopeemmin kun virallinen tiedote. Se tuo hirveen epävarmaa oloa et mitä täs on oikeesti tapahtumassa ja miten meidän käy. Tää tiedotus on kyllä jo parantunutkin tosi paljon.”*

Työnantajan toivottiin edistävän työhyvinvointia tarjoamalla järkeviä koulutusmahdollisuuksia ja työnohjausta, joka tukee työssä jaksamista ja kehittymistä. Työnohjauksen toivottiin myös olevan helpommin saatavissa, ettei itse tarvitsisi nähdä niin paljon vaivaa sen järjestämisessä. Toivottiin myös mahdollisuutta MAPA -harjoitteluun oman työryhmän kesken, jotta aidossa tilanteessa osattaisiin toimia paremmin ja turvallisemmin tiiminä.

*”tarjota ja järjestää järkeviä koulutuksia, joista on meille oikeasti hyötyä”*

*”työnohjaajat ja tommoset olis jotenki helpommin saatavissa, ettei tarvitse nähdä niin hirveästi itse vaivaa.”*

Johtamisen ja muutosjohtamisen osa-alueilla haastatellut toivoivat, että tulevat muutokset olisivat harkittuja, perusteltuja ja pitkäjänteisiä sekä hallitummin toteutettuja. Organisaation tiedottamisen ja viestinnän toivottiin olevan rehellistä, selkeää ja nopeaa. Tiedottamisen koettiin jo parantuneen jonkin verran aiempaan nähden. Haastatellut toivoivat myös mahdollisuutta osallistua oman työn suunnitteluun ja vuoropuhelua päätöksentekijöiden kanssa.

*”Toivois et tarpeeks käytettäis aikaa siihen miettimiseen et mitä muutetaan ja miksi ja miten se väistämätön muutos kannattais tehdä, sillä sillä pystyy vaikuttamaan miten sen työntekijät ottaa vastaan ja miten ne sitten innostuu ja motivoituu”*

*”toivon että ajateltais tarpeeks pitkälle et ei ajatella vaan sitä rahaa et missä vois säästää”*

Esitettiin myös toive, että työnantaja antaisi riittävät resurssit lähiesimiehen käyttöön, jotta hänellä olisi aikaa myös alaistensa asioille. Toiveena oli myös saada lisää henkilöstöresursseja hoitotyöhön, että työ voitaisiin tehdä hyvin ilman uupumisesta. Toiveena organisaation

suuntaan mainittiin palkan korotus, sillä koettiin, että yleiset leikkaukset syövät ennestään vähästä liikaa ja vaikuttavat alentavasti myös työmotivaatioon. Työn arvostuksen kuuluisi näkyä palkassa. Haluttiin lisää määrärahoja fyysiseen työhyvinvointiin, jotta henkilökunta jaksaisi paremmin pitää itsestään ja kunnostaan huolta. TYKY -toimintaan ja yhteisölliseen toimintaan työpaikan ulkopuolella, jotta yhteisön yhteishenki vahvistuisi ja henkilökunta saisi virkistäytyä yhdessä. Työnantajalta toivottiin myös, että etenkin pitkiä poissaoloja paikattaisiin riittävän osaavalla ja kokeneella henkilöstöllä, sillä poissaolojen aiheuttama resurssipula osaamiseen koettiin kuormittavana töiden kasaantuessa vakihenkilökunnalle.

*”Et jos aattelee et pähkinöillä elellään ja sit niistäkin viedään osa pois. En usko et se lisää meidän kilpailukykyä ja työhyvinvointia. Kyllä hyvä palkka lisää tyytyväisyyttä ja motivaatiota ja vaikuttaa kaikkeen. Vähemmän palkkaa, vähemmän kaikkea.”*

*”Antamalla riittävästi rahaa tyky päiviin ja riittävästi rahaa siihen että me voidaan välillä irrottautua täältä osastolta ja olla vaan ryhmänä. Se tuo sellasta yhteenkuuluvuutta lisää.”*

Lähijohtamisen kehittämiseksi tuli hyvin vähän ehdotuksia. Lähijohtamisen kehittämiseksi toivottiin, lisää läsnäoloa, auktoriteetin käyttöä yhteisön hyväksi ja hyvän lähiesimiestyön jatkuvuutta. Työntekijät toivoivat, että saisivat pitää saman esimiehen ja kaikki pysyisi sen suhteen ennallaan. Yksi haastateltu toivoi enemmän lähiesimiehen läsnäoloa, sillä hänen koettiin tuovan yhteisöllisyyden tunnetta osastolle. Yksi haastateltu esitti toiveen, että lähiesimies voisi auktoriteettina korostaa erilaisuuden hyväksymistä työyhteisössä. Yhdeltä haastatellulta tuli ehdotus, että lähiesimies voisi jakaa omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan muille sairaalan esimiehille. Yksi ehdotus käsitteli lähiesimiehen aiemmin osastolle tuomaa lukujärjestystä omasta aikataulustaan viikon ajalle. Tämä oli parin haastatellun mielestä ollut hyvä käytäntö ja harmittelivat kun sitä ei enää ollut käytössä.

*”No mulla ei oo henkilökohtaisesti mitään muuta toivetta ku säilyis sama lähiesimies”*

*”Kun on hyvä rakentava esimies ja semmonen positiivisella tavalla tuo hyvää ilmapiiriä, niin silloin toivoo et se olis läsnä enemmän”*

## 7 Päätelmät

Tässä opinnäytetyössä haettiin vastauksia siihen, millaisia kokemuksia työntekijöillä on heidän omasta työhyvinvoinnistaan ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat, millaisia kehittämis ehdotuksia työntekijöillä on omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin liittyen sekä minkälaisia toiveita hen-

kilöstöllä on lähijohtamisen kehittämiseksi. Tämän opinnäytetyön tutkimustulokset ovat teoreettisesti yleistettävissä muillekin psykiatrisille osastoille.

Osaston työntekijät pitivät työhyvinvoinnin tilaansa yleisesti varsin hyvänä ja verratessamme tuloksia teoriapohjaan, työhyvinvointi osastolla näyttää myös meidän mielestämme oikein hyvältä. HUS:n omaan työolobarometriin verrattuna osaston esimiestyö saa huomattavasti HUS:n keskiarvoa ja tavoiteindeksiä paremman arvion (HUS 2016). Emme havainneet sukupuolella tai työkokemuksella olevan merkitystä työhyvinvoinnin kokemukseen, sillä haastatellut suhtautuivat erilaisiin kuormitustekijöihin hyvin eri tavoin yksilöstä riippuen. Eniten rajoituksia tai kuormitusta koettiin fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueella, vaikka suurin osa haastatelluista olikin tyytyväisiä fyysisen työhyvinvoinnin tilaansa. Syynä rajoitteisiin oli työntekijöiden sairaus tai vamma ja suurimpana kuormitustekijänä sisäilma, josta osa oli sairastunut aiemmissa työtiloissa ja näin herkistyneet. Kehittämistoiveina esitettiin lisää valinnanvapautta työnantajan tukemaan liikuntaan liikuntaseteleiden muodossa ja terveellisiä työtiloja, joissa sisäilmaongelmia ei ole. Työnantaja voisi työntekijöiden kanssa yhteistyössä kokeilla uusia tapoja tukea työntekijöiden liikkumista, sillä liikunnalla todetaan olevan kiistattomia positiivisia vaikutuksia yksilön terveyteen ja työhyvinvointiin. Hyviä esiin tulleita ehdotuksia olivat liikuntaseteleiden käyttöönotto, joka lisää valinnanvapautta ja liikuntatunnin mahdollistaminen työajalla kerran viikossa. Esimerkiksi vuoronvaihteesta voitaisiin lähteä tuntia aikaisemmin suoraan liikkumaan, jos työtilanne osastolla antaa myöden.

Psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia pidettiin kokonaisuutena erittäin hyvänä, vaikka osa kokikin myös kuormitusta näillä osa-alueilla. Merkittävimmät positiiviset tekijät olivat lähiesimies ja hänen vaikutuksensa yhteisöön ja henkilöstön työhyvinvointiin sekä työyhteisön hyvä avoin ilmapiiri ja toimiva yhteistyö. Paljon korostettiin myös työn mielekkyyttä ja motivoituvuutta ja mahdollisuutta kouluttautua ja kehittää itseään. Kuormitustekijät olivat samoja mitä Maj-Lis Kärkkäinen (2013, 15 - 14) kuvaa väitöskirjassaan, eli työ on kiireisempää, potilaat huonokuntoisempia ja hoitoajat potilaiden kuntoon nähden lyhyitä. Moni koki turhautumista, kun potilasta ei ehditä hoitaa riittävän hyvään kuntoon ja näin hoitojaksot toistuvat tiheään.

Väkivalta tai sen uhka työssä koettiin yksilöstä riippuen hyvin eri tavoin ja enemmän psyykkiseksi kuormitustekijäksi kuin fyysiseksi, vaikka työn fyysisten tilanteiden yllätyksellisyyttä kuvattiin paljon. Monet eivät edes maininneet väkivallan uhkaa tai pitivät sitä lähes merkityksettömänä ja osana työtä. Ehkä tämä kertoo pienestä koettujen väkivaltatilanteiden määrästä, erilaisista suhtautumistavoista asiaan tai osa pitää sitä niin tiiviinä osana työtä, ettei sitä koeta erityisen kuormittavana tekijänä. Ne vastanneista, jotka kuvasivat väkivallan uhkaa tai sen kokemista, käyttivät paljon Pitkäsen (2003, 32 - 43) Pro gradussa haastateltujen hoitajien kuvaamia tunteita ja korostivat nopean jälkikäsittelyn tärkeyttä.

Toistuvat muutokset ja muutot menneisyydessä ovat olleet merkittäviä kuormitustekijöitä, joiden vaikutus on edelleen suuri. Tulevien muutosten osalta toivottiin huomioitavan hyvä muutosjohtaminen, johon liittyy ajantasainen tiedottaminen ja vuoropuhelu työntekijöiden kanssa mahdollisten ongelmien selvittämiseksi (Pahkin & Kalavainen 2017 b). Näin voidaan välttää ristiriidat, joita ilmenee, kun johtajat ja työntekijät puhuvat eri kieltä, eivätkä ole muutosprosessissa samassa vaiheessa. (Arikoski & Sallinen 2007, 41- 42.) Kuormittavina koettiin myös henkilökunnan poissaolot, joiden vaikutus työyhteisöön näkyi vastuun ja työtehtävien kasautumisena vakituiselle henkilökunnalle. Sijaisten rekrytoinnissa toivottiin huomioitavan voimakkaammin osaaminen ja kokemus, vaikka se saattaakin olla lähes mahdoton tehtävä toteuttaa.

Verrattaessa tämän opinnäytetyön haastattelutuloksia Hämäläisen ja Lantan (2008, 27 - 43) Hyvinkään ja Päijät-Hämeen sairaanhoitoalueiden psykiatrian tulosyksiköissä tekemään ”Työhyvinvointi mielenterveytyössä” tutkimukseen nähden eriävää oli, että lähiesimiehen tapaan puuttua työyhteisön ristiriitoihin ja tarttua ongelmiin, oltiin hyvin tyytyväisiä. Työntekijät kokivat myös saavansa lähiesimieheltä tukea, kannustusta, työstään kiitosta ja rakentavaa palautetta riittävästi. He tunsivat myös voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja työaikoihin.

Tuloksista käy ilmi, että osaston lähiesimies on omannut hyvän esimiesroolin. Verrattaessa työntekijöiden kokemuksia lähijohtamisesta Kristiina Särkelän (2015, 56 - 59) pro gradussa listaamiin hyvän johtamisen vaikutuksiin, voidaan todeta kaikkien kohtien täyttyvän kiitettävästi. Vuorovaikutus ja palautteen anto osastolla toimii molempiin suuntiin ja lähiesimies on onnistunut luomaan hyvän toiset huomioon ottavan työskentelykulttuurin, jossa kaikilla on oma paikkansa. Lähiesimiehen luoman positiivisen ilmapiirin vuoksi jotkut jäivät kaipaamaan lähiesimiehen ajallisesti suurempaa fyysistä läsnäoloa osastolla. Henkilöstö oli yksimielisesti erittäin tyytyväisiä lähijohtamiseen, joten kehittämisehdotuksia ei juuri tullut esille. Suurin toive oli, että saisivat pitää saman lähiesimiehen mahdollisimman pitkään. Lähijohtamisen kehittämiseksi saimme vain yksittäisiä ehdotuksia, joita olivat: lähiesimies voisi auktoriteettina korostaa erilaisuuden hyväksymistä työyhteisössä, lähiesimies voisi jakaa omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan muille sairaalan esimiehille ja lähiesimiehen viikon aikataulu voisi olla osastolla esillä. Edes lähiesimiehen työhuoneen sijainti eri kerroksessa ei näytä vaikuttavan henkilöstön työhyvinvointiin, sillä lähiesimiehen koettiin olevan hyvin tavoitettavissa ja hän käy osastolla päivittäin. Yhden haastatellun mielestä siirtyminen on ollut negatiivinen asia, mutta tämä näkemys johtui muista lähijohtamiseen liittymättömistä tekijöistä.

Organisaation osalta tämän tutkimuksen tulokset olivat melko yhteneväisiä aiempaan Hämäläisen ja Lantan (2008, 29 - 35) tekemään tutkimukseen työhyvinvoinnista mielenterveytytyössä. Huolta aiheutti johdon kyky johtaa tulevaisuuden muutoksia, johtamista pidettiin epäjoh-

donmukaisena ja johtajien kykyä ymmärtää tehtävien päätösten vaikutuksia käytännön työhön pidettiin huonona. Haastateltujen mielestä muutoksien toteutuksesta puuttuu suunnitelmallisuus ja pitkäjänteisyys, joita toivottiin huomioitavan tulevaisuudessa paremmin. Haastateltujen vastauksista ilmeni aiempien raskaiden ja tiheiden muutosten aiheuttama stressi ja uupumus, jotka toisten osalta vaikuttivat edelleen työhyvinvointiin. Työntekijät toivoivat pääsääntöisesti vaikuttamaan omaa työtään koskeviin muutoksiin ja saavansa ajantasaista ja nopeaa tiedotusta heitä koskevista asioista (Pahkin & Kalavainen 2017 c).

Jäimme miettimään mistä johtuu lähiesimiehen hyvin merkittäväksi noussut positiivinen vaikutus osaston työntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista ja toisaalta organisaation vaikutuksen kokeminen hyvin negatiiviseksi. Epäilemättä lähiesimies on hyvä johtaja, mutta pohdimme, että esiin tullut henkilöstön kokemus korostunut vaikutus saattaa olla yhteydessä aiemmin heikosti toteutettuihin muutoksiin, joiden johdosta henkilöstöllä on erityinen tarve ylläpitää ehyttä ja positiivista kuvaa työstään, itsestään ja yhteisöstään. Kaikki muutokset tähän eheään kuvaan nähdään negatiivisina. (Pahkin & Kalavainen 2017 c.) Esimies koetaan läheisenä ja turvallisena ja hän on onnistunut työssään yhdistämään yhteisön. Organisaatio koettiin tuloksissa usein etäisenä, jolloin kaikki negatiivinen ja koetut uhkakuvat on helppo heijastaa organisaatioon ja sen johtoon liittyviksi. Tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila koettiin varsin hyvänä, joten pohja uuden tulevan muutoksen valmisteluun ja toteuttamiseen on hyvä (Pahkin & Kalavainen 2017 a). Uuden muutoksen toteutuksessa olisi hyvä huomioida mielekkään organisaatiomuutoksen periaatteet alusta lähtien, jotta henkilöstö voi työssään keskittyä perustehtävään (Pahkin & Kalavainen 2017 b). Lähiesimiehen koettiin toteuttavan tiedottajan roolia ja hänet nähtiin myös henkilöstön äänitorvena organisaation suuntaan (Pahkin & Kalavainen 2017 c).

Työnohjauksesta henkilöstöllä oli eriäviä kokemuksia ja mielipiteitä johtuen osaston historiasa käydyistä ryhmätyönohjauksista, jotka suuri osa koki turhina ja jopa ahdistavina aikana, jolloin työryhmä oli kahdesta erilaisesta osastosta yhdistetty yhdeksi ja yhteisö oli jakautunut. Muutoin kokemukset työnohjauksesta ja sen vaikutuksista ovat tuloksissa yhteneväisiä Maj-Lis Kärkkäisen (2013, 91) väitöskirjassa esitettyihin tuloksiin työnohjauksen positiivisista vaikutuksista. Yllättävää oli, ettei kukaan haastatelluista hoitajista ollut käynyt yksilötyönohjauksessa vuosiin. Kukaan haastatelluista ei silti kokenut jääneensä paitsi tarvitsemastaan ohjauksesta omassa työssä. Neljä heistä ei ollut käynyt koskaan yksilöohjauksessa, eivätkä kokeneet sitä tarvitsevana. Henkilöstö koulutetaan ja kehittää osaamistaan kuitenkin ahkerasti ja he olivat tiiminä tottuneet työtapaan, jossa he purkavat tilanteet ja reflektivat tilanteita ja tapauksia tiimissä heti tarpeen tullen ja tästä oli kehittynyt suurimman osan mielestä hyvä ja toimiva käytäntö. Haastatellut kertoivat moniammatillisen yhteistyön tukevan tätä toimintatapaa hyvin, eikä ulkopuolisten apua koettu tarvittavan. Moni pitikin case - pohjaista ryhmätyönohjausta antoisimpana ryhmätyönohjauksen muotona. Jari Haapalan



(2012, 63 - 69) Pro gradussa todetut työnohjauksen positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin näkyvät laajalti tässä opinnäytetyössä tutkitussa työyhteisössä mahdollisesti yhteisön oman sisäisen ja toimivaksi koetun työnohjauksen tai aiempien hyvin onnistuneiden työnohjausten johdosta.

## 8 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. Eettiset näkökohdat otettiin huomioon jo suunnitelmavaiheessa (Hirsjärvi ym. 2009, 27.) Etiikan näkökulmasta on hyvä, että tätä työtä varten haastatellut työntekijät pysyivät tunnistamattomina (Tuomi & Sarajärvi 2011, 21 - 22.) Myös osasto jätettiin työssä nimeämättä eettisistä syistä. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, jotta työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvät mielipiteet ja asiat uskallettiin tuoda avoimesti julki ja niiden alkuperä pysyi luottamuksellisena. Tämä vaikuttaa myös tulosten luotettavuuteen. Tutkimuskysymykset pyrittiin luomaan niin, ettei haastateltavien yksityisyyteen puututtu tarpeettomasti (Eskola & Suoranta 2000, 58).

Haastattelutilanteessa oli hyvä tiedostaa olevansa osana luomassa tutkimaansa kohdetta ja että haastattelun tulos syntyy haastattelijan ja haastateltavan yhteistyönä. Haastattelijan vaikutus voi olla haastateltavaa vahvistavaa, jolloin se vaikuttaa tulokseen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 23.) Tällä voi olla vaikutusta tutkimuksen eettisyyteen ja tutkimuksen luotettavuuteen. Siksi tutkijan on pyrittävä rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimusta tehtäessä, aineistoa kerättyä ja analysoitaessa. Luotettavuutta ja haastattelutilanteiden samankaltaisuutta lisäävänä tekijänä olimme kumpikin mukana tekemässä haastatteluja.

Tutkimuksessa pyrimme välttämään virheitä, jonka vuoksi tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan käyttäen apuna erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä ovat dokumentaatio / arvioitavuus, ristiriidattomuus tuloksin, luotettavuus tutkitun kannalta ja saturaatio. Saturaatiolla tarkoitetaan aineiston kylläntymistä eli tutkimusaineistoa on riittävästi, kun uusi aineisto ei tuota uutta tietoa tutkimukseen. (Kananen 2010, 70.) Saimme mielestämme varsin kattavasti haastattelumateriaalia, eikä lisähaastattelut olisi välttämättä tuoneet mitään uutta tietoa. Tosin ne, joita emme saaneet haastatteluihin, olivat niitä, joilla oli jostain syystä pitkä poissaolo työstä. Osa työnkierroissa ja osa pitkällä sairauspoissaoloilla. Heiltä olisi voinut tulla myös uusia tai jotain näkökulmaa vahvistavia näkemyksiä.

## Lähteet

- Arikoski, J & Sallinen, M. 2007. Vastarinnasta vastarannalle - johda muutos taitavasti. Keuruu: Otava
- Butterworth, P., Leach, L., Strazdins, L., Olesen, S., Rodgers, B & Broom, D. 2011. The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: results from a longitudinal national household panel survey. Occupational and environmental medicine 14 th March 2011.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Helsinki: Gummerus.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Juvenes.
- Mattila, P. 2007. Johdettu muutos. Avaimet organisaation hallittuun uudistumiseen. Helsinki: Talentum
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD.

## Sähköiset lähteet

- Haapala, J. 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Pro Gradu -tutkimus. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 21.3.2017. [http://publications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120591/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120591.pdf](http://publications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf)
- Honkalampi, T. 2009. Johtaminen avainasemassa muutoksessa. Tehy ry. Viitattu 20.5.2016. [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2009/2009\\_f\\_2\\_johtaminen\\_avainasemassa\\_muutoksessa\\_id\\_49.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2009/2009_f_2_johtaminen_avainasemassa_muutoksessa_id_49.pdf)
- HUS. 2012. Strategia 2012-2016. Viitattu 20.5.2016. <http://www.hus.fi/hus-tietoa/hallinto-ja-paatoksenteko/hallinto/strategia/Documents/HUS%20strategia%202012-2016.pdf>
- HUS. 2016. Henkilöstökertomus 2015. Viitattu 21.3.2017. <http://www.hus.fi/hus-tietoa/materiaalipankki/henkilostokertomukset/Documents/Henkilostokertomus%202015.pdf>
- Hämäläinen, T., Lantta, K. 2008. Työhyvinvointi mielenterveytystyössä. Pro gradu - tutkimus. Tampereen yliopisto. Viitattu 22.5.2016. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78750/gradu02340.pdf?sequence=1>
- Kärkkäinen, M-L. 2013. Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 21.5.2016. [http://publications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1180-3/urn\\_isbn\\_978-952-61-1180-3.pdf](http://publications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1180-3/urn_isbn_978-952-61-1180-3.pdf)
- Lindén, A. 2015. HUS:n tavoitteena laadukkaat psykiatriset palvelut lähellä potilasta. Hus. Viitattu 20.3. 2017. [http://www.hus.fi/hus-tietoa/uutishuone/Sivut/Tavoitteena\\_laadukkaat\\_psykiatriset\\_palvelut.aspx](http://www.hus.fi/hus-tietoa/uutishuone/Sivut/Tavoitteena_laadukkaat_psykiatriset_palvelut.aspx)

Pahkin, K. & Halonen, K. 2017. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 28.2.2017  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Pahkin, K. & Kalavainen, S. 2017 a. Organisaatiomuutos. Työterveyslaitos. Viitattu 28.2.2017  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/>

Pahkin, K. & Kalavainen, S. 2017 b. Mielekkään organisaatiomuutoksen periaatteet. Työterveyslaitos. Viitattu 28.2.2017 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/mielekkaan-organisaatiomuutoksen-periaatteet/>

Pahkin, K. & Kalavainen, S. 2017 c. Roolit ja vastuut organisaatiomuutoksessa. Työterveyslaitos. Viitattu 28.2.2017 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/roolit-ja-vastuut-organisaatiomuutoksessa/>

Pitkänen, A. 2003. Potilaiden hoitajiin kohdistama väkivalta psykiatrisessa hoitotyössä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 20.3.2017. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-11700>

Särkelä, K. 2015. Hoitotyön johtamisen vaikuttavuus hoitotyössä. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 18.5.2016. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150139/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150139.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150139/urn_nbn_fi_uef-20150139.pdf)

Viikari-Juntura, E. 2017 a. Tuki- ja liikuntaelinten terveys. Työterveyslaitos. Viitattu 28.2.2017 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>

Viikari-Juntura, E. 2017 b. Tule vaivoihin vaikuttavat tekijät. Työterveyslaitos. Viitattu 28.2.2017 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/tule-vaivoihin-vaikuttavat-tekijat/>

Virtanen, M. & Ahola, K. 2017. Työstressi ja uupumus. Viitattu 1.3.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Lait

Mielenterveysasetus 29.12.2009/1646.

## Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	19
Kuvio 2: Työntekijän omat kokemukset työhyvinvoinnista .....	24
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin kehittämistoiveet ja -ehdotukset .....	33

## Taulukot

Taulukko 1: Johtajuuden vaikuttavuus (Särkelä 2015). .....	13
--	----

## Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko .....	47
Liite 2: Esimerkki analyysivaiheesta .....	48

## Liite 1: Haastattelurunko

### HAASTATTELUKYSYMYKSET TEEMOITTAIN

#### FYYSINEN TYÖHYVINVOINTI

Miten määrittelet fyysisen työhyvinvoinnin ja minkälaiset asiat siihen vaikuttavat?

Millainen on mielestäsi oma fyysisen työhyvinvoinnin tilasi?

Millaisilla asioilla mielestäsi voisit itse parantaa fyysistä työhyvinvointiasi?

Miten mielestäsi työnantaja voisi edistää fyysistä työhyvinvointiasi?

#### PSYKKINEN TYÖHYVINVOINTI

Miten määrittelet psyykkisen työhyvinvoinnin ja minkälaiset asiat siihen vaikuttavat?

Millainen on mielestäsi oma psyykkisen työhyvinvoinnin tilasi?

Millaisilla asioilla mielestäsi voisit itse parantaa psyykkistä työhyvinvointiasi?

Mitä vaikutuksia lähijohtamisella on psyykkiseen työhyvinvointiisi?

Miten mielestäsi työnantaja voisi edistää psyykkistä työhyvinvointiasi?

#### SOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI

Miten määrittelet sosiaalisen työhyvinvoinnin ja minkälaiset asiat siihen vaikuttavat?

Millainen on mielestäsi oma sosiaalinen työhyvinvoinnin tilasi?

Millaisilla asioilla mielestäsi voisit itse parantaa sosiaalista työhyvinvointiasi?

Mitä vaikutuksia lähijohtamisella on sosiaaliseen työhyvinvointiisi?

Miten mielestäsi työnantaja voisi edistää sosiaalista työhyvinvointiasi?

#### LÄHIJOHTAMINEN

Millaisena koet lähijohtamisen tilan osastolla?

Millaisia vaikutuksia lähiesimiehen fyysisellä puuttumisella osastolta on ollut työhyvinvointiisi?

Millaisia toiveita sinulla on lähijohtamisen kehittämiseksi?

#### ORGANISAATIO

Miten koet organisaation vaikuttavan työhyvinvointiisi?

Miten mielestäsi organisaatio voisi parantaa työhyvinvointiasi?

Millaisena koet työnantajan järjestämän työnohjauksen?

## Liite 2: Esimerkki analyysivaiheesta

Miten määrittelet fyysisen työhyvinvoinnin ja minkälaiset asiat siihen vaikuttavat?			
Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
<i>"Fysiikkahan tässä näkyy tai jos se puuttuu niin se näkyy"</i> <i>"et on siinä kunnossa ettei tarvii fyysisen kunnon puolesta rajottaa mitään työtehtäviä"</i> <i>"et pystyy tekemään, ettei oo tavallaan niitä fyysisiä rajoitteita tehdä tätä työtä"</i> <i>"potilaat saattaa olla aggressiivisia ja joudutaan kiinnipitoihin"</i> <i>"fyysinen peruskunto on hyvä olla, toki tarvitaan vähän voimaakin"</i> <i>"et mä ite oon fyysisesti hyvässä kunnossa, et mä pystyn tekemään tätä työtä"</i> <i>"ajattelen sekä omaa fyysistä työkykyä ja työn fyysisiä haasteita mitä tähän meidän työhön liittyy"</i> <i>"meillä on täällä tietysti aika fyysistä, saattaa olla kiinnipitoja.. semmoset asiat vaikuttaa"</i> <i>"miten hyvin jaksaa ja pystyy tehdä hoitotyötä"</i> <i>"ravitseemus ja se miten hyvin palautuu kolmivuorotyöstä ja miten pystyy virkistäytymään työvuorojen välissä"</i> <i>"mä koen että työntekijä on suurissa määrin itse vastuussa fyysisestä työhyvinvoinnistaan ja pystyy siihen vaikuttamaan itse"</i> <i>"tietenkin oma fysiikka on tärkeä"</i> <i>"En koe että työ olis täällä fyysisesti kuormittavaa"</i> <i>"siihen ainakin vaikuttaa oma kunto. Se on tosi tärkeä osa tätä työtä vaikei täällä ole mitään nostamisia ja sellaisia, mut pitää olla kunnossa kun fyysiset tilanteet voivat tulla yllättäen"</i>	Tarvitaan hyvä peruskunto ja vähän voimaakin  Potilastyössä voidaan joutua yllättäen kiinnipitoihin ja väkivaltilanteisiin  Hyvä ravitseemus  Työstä palautuminen	Fyysinen kunto ja jaksaminen työssä	F Y Y S I N E N
<i>"Ergonomiaa tai jotain tällasta mitä mä ajattelen et liittyy fyysiseen työhyvinvointiin"</i> <i>"ergonomia"</i> <i>"et mitään ergonomisia asioita ei oo meidän työssä mitään kauhean isoa merkitystä"</i>	Työpöydät, tuolit  Istumatyön haitat	Ergonomia	



<p>"ergonomiaan liittyviä asioita lähinnä nyt niin kuin työpöydät, -tuolit ja tällaiset jutut mitkä omaa työtä koskettaa. Tää on istumatyötä ja istumatyöstä tulee haittoja. Omalla kohdallanikin olen havainnut"</p> <p>"työergonomiaa ja tällaisen liittyviä jotkut eristystilanteet ja pakkolääkitsemiset"</p>	Eristystilanteet ja pakkolääkitsemiset		T Y Ö H Y V I N V O I N T I
<p>"vaikuttaa nimenomaan ne fyysiset olosuhteet työskennellä, työtilat"</p> <p>"tää fyysinen työympäristö vaikuttaa"</p> <p>"meidän fyysinen työympäristö, kaikki valaistus, äänet ja lämpötila tietysti."</p> <p>"tilat missä työskentelee ni niihin ei voi ite vaikuttaa, mut jotenkin tällaiseen siisteyteen voi"</p> <p>"mä koen nää tilat tosi hyvinä, selkeinä ja turvallisuuden kannalta hyvinä ja siisteinä"</p> <p>"Toimivat tilat, rauha syödä rauhassa, et ei oo kiire"</p> <p>"että se työympäristö on turvallinen koska meillä välillä joudutaan ihmisten kanssa kosketuksiin sillä tavalla että siellä ei pysty katsomaan ympärilleen vaan toivoo että kaikki olosuhteet on hyvät silloin työskentelyyn"</p>	<p>Valaistus, äänet, lämpötila</p> <p>Siisteys</p> <p>Tilojen selkeys ja turvallisuus</p> <p>Kalusteet</p>	Työtilat	
"työturvallisuus... ja määrättyllä tavalla nää meidän hälytysjärjestelmät liittyy siihen fyysiseen työhyvinvointiin"	Hälytysjärjestelmät	Turvallisuus	
<p>"sisäilma esimerkiksi on fyysistä työhyvinvointia"</p> <p>"tää sisäilma-asia mikä tääl on heikko et se nyt on mun mielestä itsellä keskeisin ja se aiheuttaa oireita"</p>	Hyvä sisäilma	Terveellinen työympäristö	
"työvälineet ja järjestelmät"	Toimivat työvälineet ja ohjelmat	Työvälineet	
<p>"kolmivuorotyö vaikuttaa työntekijän unenlaatuun"</p> <p>"fyysistä työhyvinvointia pystyy työnantaja tukemaan huomioimalla työvuoroja, että työntekijälle jää siitä työstä palautumisaikaa"</p>	<p>Lepo</p> <p>Työvuorosunnittelu</p>	Vuorotyön vaikutukset	